




3 1761 11649306 5



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116493065>

52

CHAMBER OF COMMONS
1
2

Goverance
Publication

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 10

Monday, January 19, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 10

Le lundi 19 janvier 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence of
Sub-Committee B of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du
Sous-comité B du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SUB-COMMITTEE B OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Messrs.

McDermid

SOUS-COMITÉ B DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Messieurs

Orlikow—(3)

(Quorum 2)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, JANUARY 19, 1981
(20)

[Text]

The Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Windsor, Ontario at 9.35 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Allmand and McDermid.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research.

Witnesses: From the City of Windsor: Mr. Bert Weeks, Mayor; Mr. Jim Moore, Economic Development Commission. From the Industrial Resource Centre Corporation: Mr. William R. Yee, President; Mr. Mike Solcz, Director; Mr. Lorne Clark, member. Mr. Lloyd Morgan, member of the Task Force of the Windsor Chamber of Commerce Community Industrial Training Committee. Mr. Gino Dominato, Local 444 United Auto Worker, Essex Co. Skilled Trades Committee. Mr. D. G. Tuck, Chairman, Council of Canadian Universities Chemistry Chairmen.

The Sub-Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

It was agreed,—that the document presented by Mr. D. G. Tuck entitled "A Brief Presented to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the Eighties" be printed as an Appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (See Appendix "EMPLB-20").

At 12.05 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 2.00 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING
(21)

The Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Windsor, Ontario, this day at 2.00 p.m., the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Allmand and McDermid.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research.

Witnesses: Mr. Ron Ianni, Chairman, Mayor's Committee, Dean, Law Faculty, University of Windsor. Mr. Gary McCarthy, Executive Director, United Way; and Mr. Andy Simko, Labour Staff, United Way and President, Unemployment Help Centre. Dr. Derek O. Northwood, Associate Dean of Research, University of Windsor. From General Motors of Canada Limited: Mr. Ross Scott, Director of Government Relations; and Mr. Allan Shantz, Director, Labour Relations.

It was agreed,—that a brief submitted by Mr. Ianni entitled "Report of the Mayor's Committee on Services for the Unemployed, June 1980" be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (See Appendix "EMPLB-21").

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 19 JANVIER 1981
(20)

[Traduction]

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Windsor (Ontario) à 9 h 35 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand et McDermid.

Aussi présent: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: De la ville de Windsor: M. Bert Weeks, maire; M. Jim Moore, Commission du développement économique. De la Corporation du Centre des ressources industrielles: M. William R. Yee, président; M. Mike Solcz, directeur; M. Lorne Clark, membre. Du Groupe de travail du Comité de formation industrielle communautaire de la Chambre de commerce de Windsor: M. Lloyd Morgan, membre. Du local 444, Travailleurs unis de l'auto, Essex Co. Skilled Trades Committee: M. Gino Dominato. Du Council of Canadian Universities Chemistry Chairmen: M. D. G. Tuck, président.

Le Sous-comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Il est convenu,—Que le document présenté par M. D. G. Tuck intitulé «Un mémoire présenté au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80» soit joint au procès-verbal et témoignages de ce jour (Voir appendice «EMPLB-20»).

A 12 h 05, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(21)

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Windsor (Ontario), à 14 heures, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand et McDermid.

Aussi présent: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: M. Ron Ianni, président, Comité du maire, doyen, Faculté de Droit, université de Windsor. M. Gary McCarthy, directeur exécutif, Centraide; et M. Andy Simko, Personnel, Centraide et président, Unemployment Help Centre. M. Derek O. Northwood, doyen associé de la recherche, université de Windsor. De General Motors of Canada Limited: M. Ross Scott, directeur des relations gouvernementales; et M. Allan Shantz, directeur, Relations de travail.

Il est convenu,—Qu'un mémoire soumis par M. Ianni intitulé «Rapport du Comité du maire sur les services à l'intention des chômeurs, juin 1980» soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (Voir appendice «EMPLB-21»).

The Sub-committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

It was agreed,—that the brief submitted by General Motors entitled "Presentation Before the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s" be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (See Appendix "EMPLB-22").

At 4.55 o'clock p.m. the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Sous-comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Il est convenu,—Que le mémoire soumis par General Motors, intitulé «Présentation devant le Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80» soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (Voir appendice «EMPLB-22»).

A 16 h 55, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Sous-comité

Nino Travella

Clerk of the Sub-Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, January 19, 1981

• 0935

[Texte]

The Chairman: Ladies and gentlemen, I would like to open this meeting of the Task Force on Employment Opportunities for the 80s, and I want to welcome you here this morning. I will just say a brief word about our mandate.

This task force was set up by the Parliament of Canada last spring. Its mandate in a nutshell is to study the situation in Canada where we have, on the one hand, still unacceptably high rates of unemployment and on the other hand, developing critical skill shortages in the skilled trades. We have these imbalances throughout the country, where we have many Canadians looking for work but cannot find it, and many employers looking for tradesmen, blue- and white-collar skilled workers, but cannot find them. This suggests to us, and it suggested to the government when they set up this task force, there is something lacking in our policies and programs to train Canadians for skilled trades—there is something lacking in our manpower policies—and we have been listening to groups and individuals in Ottawa and throughout the country on what the causes are for this situation and how we might improve it; what we might do to improve our manpower policies and other programs.

We have already held hearings in the Atlantic area and in the west. We did that in 1980 and now we are concluding our hearings in Ontario and Quebec; we hope to have a report ready for May or June. We hope it will be an action-orientated report, not an academic treatise; one that will recommend specific solutions to help improve this situation I have described.

I mention to you that this is a task force of seven members, but when we hold our hearings on the road we divide into subcommittees. Today while this subcommittee of the task force is here in Windsor, another is sitting in Kirkland Lake, Ontario and tomorrow when we are in London the other one will be in Sudbury.

With the task force we have the chief opposition critics from the Conservative and NDP parties, and our membership is representative of the whole country. We have two members from the west, two members from Ontario, two from Quebec and one from the Atlantic region.

Since this is a federal task force or special committee of Parliament, the members of the task force and the witnesses and people in the audience may use either the English or French language and there is simultaneous translation. Any of you who wish to be put on the mailing list to receive the proceedings of this and other meetings may do so. They will be sent to you. Everything we do is recorded and published and can be sent out to you. You can put your name on the mailing list by giving your names to Mr. Travella here, our clerk, or to

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 19 janvier 1981

[Traduction]

Le président: Mesdames et messieurs, je déclare ouverte cette séance du groupe de travail sur les Perspectives d'emploi pour les années 80. Je tiens également à vous souhaiter la bienvenue ici ce matin. Au départ, j'aimerais dire quelques mots au sujet de notre mandat.

Le Parlement du Canada a constitué le présent groupe de travail le printemps dernier. En résumé, notre mandat consiste à étudier la situation actuelle au Canada où, d'une part, il existe un taux inacceptable de chômage et, d'autre part, une pénurie de plus en plus accusée dans les métiers spécialisés. Nous constatons donc partout au pays un déséquilibre qui fait que de nombreux Canadiens cherchent de l'emploi sans le trouver alors que de nombreux employeurs sont en quête de travailleurs qualifiés, cols bleus et cols blancs, sans succès. C'est cet état de choses qui a fait penser au gouvernement, lorsqu'il a décidé de mettre sur pied le présent groupe de travail, qu'il faudrait adapter nos politiques et nos programmes afin de favoriser chez les Canadiens l'apprentissage de métiers spécialisés. En d'autres mots, il y a des lacunes dans nos politiques de main-d'œuvre et nous avons donc écouté ce que des groupes et des individus, partout au pays, avaient à dire sur les causes possibles de cette situation et sur les façons d'y remédier, c'est-à-dire sur ce que nous pouvons faire pour améliorer nos politiques et nos programmes de main-d'œuvre.

Nous avons déjà tenu des séances dans la région de l'Atlantique et dans l'Ouest, en 1980, et nous terminons maintenant nos séances en Ontario et au Québec. Nous espérons rédiger notre rapport d'ici le mois de mai ou le mois de juin. Nous espérons en outre qu'il s'agira d'un rapport axé sur l'action et pas simplement d'une thèse universitaire; nous souhaitons produire un rapport qui recommande des solutions précises pour remédier à la situation que je vous ai exposée.

Notre groupe de travail compte sept membres mais, lorsque nous voyageons, nous nous divisons en sous-comités. Aujourd'hui, alors que nous sommes ici à Windsor, l'autre sous-comité siège à Kirkland Lake; demain, alors que nous serons à London, les autres seront à Sudbury.

Au sein du groupe de travail, nous trouvons les critiques principaux de l'opposition, c'est-à-dire des partis conservateur et néo-démocrate. De plus, notre groupe représente l'ensemble du pays. Nous avons deux membres de l'Ouest, deux de l'Ontario, deux du Québec et un de la région de l'Atlantique.

Parce qu'il s'agit d'un groupe de travail fédéral, c'est-à-dire d'un comité spécial du Parlement, ses membres, les témoins et le public peuvent utiliser l'anglais ou le français car nous avons l'interprétation simultanée. Tous ceux qui désireraient recevoir le compte rendu de cette réunion, ou de toute autre, peuvent se faire inscrire sur la liste de distribution et on leur enverra ainsi la documentation. Toutes nos séances sont enregistrées et le compte rendu en est publié; il peut donc vous être envoyé. Pour vous faire inscrire sur la liste de distribution, veuillez donner

[Text]

Mr. Hardie, our executive director. You will also be sent the report when it is printed and published.

Now this morning on this subcommittee there are supposed to be three members of Parliament with myself as chairman. My name is Warren Allmand and I am a member of Parliament from Montreal. The other two members of this subcommittee are David Orlikow, the NDP member from Winnipeg North; he has been detained in Ottawa and could not make it today. He is the chief opposition critic for his party. The other member is John McDermid, a Conservative member for Brampton-Georgetown in Ontario; he is stuck with the air traffic controller situation in Toronto, so he is going to be late; I hope that he will be in any minute. So I am here at the present time with Murray Hardie, Executive Director; Nino Travella, Clerk of the Committee; Gerry Swartz, Research Director; and Hal Davidson, another member of our research staff.

• 0940

Our witnesses today, and I will just read off the entire list, are His Worship Mayor Bert Weeks who is very concerned with this problem and will give us his views; Mr. Bill Yee, Chairman of the IRC task force here in Windsor; Mr. Gino Dominato, from Local 444 UAW and with the Essex County Skilled Trades Committee; and then we have Mr. D. G. Tuck, Chairman of the Council of Canadian Universities. So we have four groups appearing before us this morning.

This afternoon we have Mr. Ron Ianni, Dean of Law at the University of Windsor and also with the Mayor's Committee on Services to the Unemployed; Mr. Derek D. Northwood, Associate Dean of Research, University of Windsor, who appears on behalf of the university.

Then we are having a brief from General Motors of Canada, Mr. Ron Andrew and other officials from that company. We will be receiving that brief, just as others are presenting here today, but we are also going to visit their training facilities at the plant.

I will shortly call on His Worship Mayor Bert Weeks, but I also want to say that we are pleased to have with us this morning Mr. Bernie Newman, a provincial member of Parliament, who is here to listen to the briefs which will be presented and also to listen to the discussions.

I am told by the clerk that if there are people in the room who require earphones for translation they can get them over on the side. I had the impression that most of the briefs, or all of them, will be given in English. If there are people who are French-speaking and who want those translation facilities, they can get them.

Your Worship, the floor is yours. As with other groups, we would ask you to give us a verbal presentation and then we will discuss it with you.

His Worship Mayor Bert Weeks (City of Windsor): Mr. Chairman, Mr. Jim Moore, our Development Commissioner, joins with me this morning in extending a very cordial wel-

[Translation]

vos noms à M. Travella, notre greffier, ou à M. Hardie, notre directeur administratif. Vous recevrez également notre rapport lorsqu'il sera imprimé et publié.

Ce matin, notre sous-comité se compose de trois députés. Je m'appelle Warren Allmand, je représente une circonscription de Montréal et je préside la séance. Les deux autres membres du sous-comité sont David Orlikow, député néo-démocrate de Winnipeg-Nord; il a été retardé à Ottawa et ne pourra se joindre à nous aujourd'hui. Il est le critique principal de son parti. L'autre membre du sous-comité est M. John McDermid, député conservateur de Brampton-Georgetown, en Ontario; il s'est vu retardé par les contrôleurs du trafic aérien à Toronto et il arrivera donc en retard; j'espère qu'il sera ici d'une minute à l'autre. Je suis donc pour l'instant avec Murray Hardie, directeur administratif, Nino Travella, greffier du comité, Gerry Swartz, directeur de la recherche et Hal Davidson, un autre membre du personnel de recherche.

Nos témoins aujourd'hui, dont je vais vous lire toute la liste, sont Son Honneur le maire, Bert Weeks, que le problème préoccupe et qui nous donnera son opinion; M. Bill Yee, président du Groupe de travail IRC ici à Windsor; M. Gino Dominato, du Local 444 des Travailleurs unis de l'automobile et du Comité sur les métiers spécialisés du comté d'Essex; ensuite, nous entendrons M. D. G. Tuck, président du Conseil des universités canadiennes. Nous entendrons donc 4 groupes ce matin.

Cet après-midi, nous entendrons M. Ron Ianni, doyen de la faculté de droit à l'Université de Windsor, qui fait également partie du Comité du maire sur les services offerts aux chômeurs; M. Derek D. Northwood, doyen associé à la recherche, Université de Windsor qui comparait au nom de l'université.

Ensuite, M. Ron Andrew et d'autres dirigeants de General Motors du Canada nous présenteront un mémoire au nom de cette entreprise. Nous recevons évidemment ce mémoire, comme tous ceux qui nous seront présentés aujourd'hui mais, en outre, nous allons également nous rendre voir les installations de formation de General Motors, à l'usine même.

Je vais dans un instant céder la parole à Son Honneur le maire Bert Weeks mais, auparavant, j'aimerais dire à quel point nous sommes heureux d'avoir avec nous ce matin M. Bernie Newman, député à l'Assemblée législative qui est venu entendre les mémoires qui nous seront présentés et écouter les discussions.

Le greffier me dit que les personnes dans la salle qui désiraient se procurer un écouteur pour l'interprétation peuvent l'obtenir de ce côté-ci de la salle. J'ai eu l'impression que la plupart des mémoires, en fait tous les mémoires, seront présentés en anglais. S'il y a des francophones qui désirent des écouteurs pour écouter l'interprétation, ils peuvent se les procurer.

Votre Honneur, vous avez la parole. Comme nous le faisons toujours, nous vous demandons de nous faire une présentation orale et ensuite nous discuterons.

Son Honneur le maire Bert Weeks (Windsor): Monsieur le président, M. Jim Moore, notre commissaire au développement se joint à moi ce matin pour souhaiter aux membres du

[Texte]

come to members of the parliamentary task force. We are very pleased that you have chosen to meet in Windsor because if there is any place in Canada which needs employment opportunities at the present time, this city must surely qualify. I might add, Mr. Chairman, that I take particular pleasure in welcoming you here as your origin is Montreal which happens to be my origin as well.

The Chairman: We are all over the place.

Mayor Weeks: I might have been a constituent of yours at one time.

If I may take a moment to acquaint you with our situation, you probably do know that Windsor has the highest level of unemployment in the country. What you might not be quite as aware of is that this situation has prevailed for more than a year now. For the immediate future, moreover, it would seem that no other Canadian city is coming close to wresting that dubious distinction away from us.

Our unemployment problems stem from the North American auto industry recession which has been brought about by a combination of constantly increasing fuel prices and wildly escalating interest rates. Then just as the industry was starting to fight back with more fuel-efficient products, high interest rates dried up the market.

Our largest employers in this city are the big three, Ford, General Motors and Chrysler. When North American sales for their products are affected, massive layoffs take place in Windsor, and that situation has become chronic of late. Indeed, there is great concern that the industry will ever again employ workers in the same numbers as before. Unless some very drastic remedial action is taken we anticipate that there will be high levels of unemployment for all of 1981 and possibly beyond.

Since October of 1979, a year and a half ago, when this situation started to become manifest, we have been urging the Canadian government to initiate some form of transitional assistance benefits for those many thousands of people who are bearing the brunt of the automotive industry recession. The unemployment insurance of those who have been laid off over such long periods expires, their savings become exhausted and they have to resort to general welfare assistance in order to survive. Many indeed cannot survive to the extent of maintaining both the bare necessities and mortgage payments on their houses. Needless to say, the homes which mean so much to families are thus threatened and sometimes lost all together.

While the question of transitional assistance benefits may seem somewhat removed from your terms of reference, if they were linked with some massive retraining programs to equip the unemployed with new skills that will be needed for the decade of the '80s, the latter would become much better enabled to take advantage of whatever employment opportuni-

[Traduction]

Groupe de travail parlementaire la plus cordiale bienvenue. Nous sommes extrêmement heureux que vous ayez choisi de vous réunir à Windsor car, s'il y a un endroit au Canada où il faut créer de l'emploi à l'heure actuelle, c'est sûrement ici. J'ajouterais, monsieur le président, que je suis particulièrement heureux de vous souhaiter la bienvenue puisque vous venez de Montréal, tout comme moi.

Le président: On nous retrouve partout.

M. Weeks: J'aurais pu être à une certaine époque un de vos commettants.

Permettez-moi de vous exposer pendant un instant notre situation. Vous savez probablement que c'est à Windsor qu'on trouve le taux de chômage le plus élevé au pays. Vous ne savez peut-être pas, par contre, que cette situation existe depuis plus d'un an maintenant. En outre, il semblerait que, dans l'immédiat, aucune autre ville canadienne ne semble être sur le point de nous voler cette distinction douteuse.

Nos problèmes de chômage proviennent de la récession dans l'industrie automobile en Amérique du Nord, qui découle de l'augmentation constante du prix de l'essence et de la hausse vertigineuse des taux d'intérêt. Alors que l'industrie commençait à regagner du terrain grâce à des produits plus efficaces sur le plan de la consommation, les taux d'intérêt élevés ont tué cette reprise.

Nos employeurs les plus importants dans cette ville sont les trois grands de l'automobile, Ford, General Motors et Chrysler. Lorsque les ventes de leurs produits en Amérique du Nord sont touchées, ils s'ensuit des mises à pied massives à Windsor, situation qui devient chronique ces temps derniers. On craint même que l'industrie n'offre plus jamais d'emploi à un aussi grand nombre de travailleurs que par le passé. A moins qu'on ne prenne des mesures draconiennes en vue de remédier à la situation, nous prévoyons un taux élevé de chômage pendant toute l'année 1981 et même ensuite.

Depuis le mois d'octobre 1979, il y a un an et demi, lorsque les premiers symptômes de cette situation se sont manifestés, nous supplions le gouvernement canadien de commencer à offrir une forme quelconque d'aide de transition aux milliers de travailleurs qui ont été le plus durement frappés par la récession dans l'industrie automobile. Les prestations d'assurance-chômage de ceux qui sont mis à pied pendant de si longues périodes finissent par prendre fin; leurs économies disparaissent et ils doivent recourir à l'assistance sociale pour survivre. Nombreux sont ceux qui n'arrivent pas à se débrouiller suffisamment pour se procurer les nécessités de base et effectuer les versements hypothécaires sur leur maison. Inutile de préciser que les demeures qui signifient tant pour les familles sont ainsi menacées, parfois même perdues.

Bien que la question d'une aide de transition ne semble peut-être pas entrer dans votre mandat, si celle-ci était offerte dans le cadre de programmes globaux de formation professionnelle, afin de permettre aux chômeurs d'acquérir les nouvelles compétences qui seront nécessaires pendant les années 80, ceux-ci seraient ainsi mieux placés pour profiter des perspecti-

[Text]

ties you may succeed in creating. Indeed, the retraining program itself should help create many new job opportunities.

I would thus ask that you take back to Ottawa the sense of urgency with which this matter needs to be addressed. It could go far toward alleviating the widespread distress now being experienced and increasing the skills available in our labour force.

I understand from news reports, Mr. Chairman, that there may indeed be an announcement from Ottawa that some kind of transitional assistance benefit program will be coming down the pipe in the immediate future. We hope indeed that will prove to be the case within the next day or so.

In this connection, we in Windsor and Essex County have pursued new industrial development for many years. While the auto industry remained a major factor in our economy, we vigorously explored every avenue toward diversification. There are, as a result, a number of small to medium-sized companies engaged in the machinery sector and non-automotive manufacturing.

We need much more growth in this area and would greatly appreciate any suggestions or assistance that might flow from the work of this task force.

We ourselves try very hard to assist local firms in the development of new markets and new products. For example, one Windsor firm that had been totally dependent upon the auto industry is now supplying equipment to the oil industry. Another has become involved in sugar-cane processing. We feel that some of our metal-fabricating and machinery companies could play a role in various resource projects that should take place in Canada and elsewhere during the '80s.

We would also like to see much more emphasis on the promotion of this city as a logical centre for research and development. You might just reflect upon the potential for employment opportunities that could emerge in a city with our resources and our geographical advantages. The Canadian government has been supportive of various post-secondary school institutions and vocational training through transfer payments. In addition to the combined transitional benefit retraining program, to which I have already made reference, support for post-secondary school and vocational training could be considerably augmented. There might, for example, be greater use of subsidized, apprentice-type, on-the-job training for both skilled and semi-skilled occupations than is covered under existing apprenticeship arrangements. Perhaps even greater efforts toward occupational counselling could help direct more people toward programs where needed skills can be acquired. This has been improved in recent years, particularly with the availability of computer print-out information on careers and the educational paths that lead to them.

[Translation]

ves d'emplois que vous réussirez peut-être à créer. En fait, le programme de perfectionnement devrait en soi permettre de créer de nombreux nouveaux emplois.

Je vous demande donc de transmettre à Ottawa l'urgence avec laquelle il faut s'intéresser à cette question. Un tel programme pourrait faire beaucoup pour soulager la misère énorme qu'on voit actuellement, tout en augmentant les compétences de notre main-d'œuvre.

Des articles de journaux, monsieur le président, me laissent espérer qu'Ottawa annoncera peut-être en effet la mise sur pied d'un programme d'aide de transition dans un avenir immédiat. Nous espérons que cela se fera d'ici un jour ou deux.

Dans ce même contexte, nous, à Windsor et dans le comté d'Essex, avons cherché à promouvoir de nouveaux projets industriels depuis de nombreuses années. Bien que l'industrie automobile reste un facteur principal de notre économie, nous avons exploré énergiquement toutes les autres possibilités en vue de nous diversifier. Par conséquent, nous avons maintenant plusieurs petites et moyennes entreprises qui fabriquent de la machinerie ou des produits non liés à l'automobile.

Toutefois, il faudrait que la croissance dans ce secteur soit beaucoup plus grande et nous vous serions reconnaissants de toute suggestion ou de toute aide qui pourrait découler des travaux de votre groupe de travail.

Pour notre part, nous tentons par tous les moyens possibles d'aider les entreprises locales à trouver de nouveaux marchés et à concevoir de nouveaux produits. Par exemple, une entreprise à Windsor qui dépendait complètement de l'industrie automobile fournit maintenant de l'équipement à l'industrie pétrolière. Une autre fait maintenant le traitement de la canne à sucre. Nous pensons d'ailleurs que certaines de nos entreprises d'usinage et de machinerie pourraient jouer un rôle dans divers projets d'exploitation des ressources, au Canada et ailleurs, pendant les années 80.

Nous aimerions qu'on accorde beaucoup plus d'importance à la promotion de cette ville comme centre logique de recherche et de développement. Réfléchissez un instant aux possibilités d'emploi dans une ville qui a nos ressources et nos avantages géographiques. Le gouvernement canadien, grâce à des paiements de transfert, est venu en aide à divers établissements post-secondaires et techniques. Outre la mise en œuvre d'un programme combiné d'aide de transition et de perfectionnement dont j'ai déjà parlé, on pourrait considérablement augmenter l'apport financier à l'intention des écoles post-secondaires et techniques. On pourrait par exemple subventionner plus largement les programmes d'apprentissage et de formation en cours d'emploi pour les métiers spécialisés et semi-spécialisés, que cela est déjà prévu en vertu d'ententes existantes sur l'apprentissage. Peut-être pourrait-on, en exerçant de plus grands efforts dans le domaine de l'information sur les carrières, aider à diriger plus de gens vers les programmes où ils pourraient acquérir les compétences dont nous avons besoin. D'ailleurs, ces dernières années, on a considérablement amélioré cet aspect grâce, particulièrement, à des listes informatisées sur les carrières et sur les cours qui y conduisent.

[Texte]

Perhaps more could be done with the production of short feature films on various occupations which might be shown on educational television programs and elsewhere.

In Windsor the need for further training in metalwork skills could be emphasized, combined with computer science know-how at all levels from basic machine operation to programming and conceptual work. Other areas for which a training need may be emerging are in industrial and international marketing to take better advantage of trading opportunities elsewhere. Canada lags behind some other countries in this respect, and there is a need for more aggressive and resourceful people to sell our products in the international arena—and to sell Canada as a good investment opportunity.

• 0950

Finally, we have to acknowledge that for decades the entire North American economy has been attuned to the well-being of the automotive industry. In fact, one job out of every six in Canada is either directly automotive or auto related. Beyond that, thousands of employees in various service industries, housing, road construction and maintenance, and in many other fields as well, owe their livelihoods to the auto industry. When the industry is sick as it is now, the economic ripple effect is enormous—and still spreading. Hard times are plaguing not only the City of Windsor but they are beginning to show up in many other parts of the country as well.

Indeed, it is fair to say that we have experienced nothing to compare with what is taking place since the dirty thirties. Surely remedial action now is imperative before the entire country becomes demoralized. If that is allowed to happen, we could stagnate for years. Economic inertia is extremely difficult to overcome!

In order to stimulate the economy it is necessary to get the auto industry moving again. And to do that effectively, we have to take a look at the cause of its decline. One does not have to look far, Mr. Chairman. The 1973 Arab-Israeli conflict was followed by the advent of OPEC and oil price-rigging which has witnessed a \$3-barrel of oil climb to \$40 a barrel in just a few short years. It takes time to put together the enormous amounts of capital, research and tooling necessary for the production of more fuel-efficient vehicles. The industry has been doing just that, only to find oil prices escalating far more rapidly than fuel-efficiency improvements can possibly be accomplished.

The market is understandably reluctant—even without impossible interest rates adding to the problem. Consumers are afraid to purchase a 25-mile or a 30-mile to the gallon vehicle in the knowledge that the price of gasoline can easily double or triple again during its life expectancy.

Not many of us are enthusiastic about putting \$8,000 or \$9,000, or more, plus enormous finance charges, into a product

[Traduction]

On pourrait peut-être également produire un plus grand nombre de courts-métrages sur les divers métiers, pour les montrer à la télévision éducative et ailleurs.

A Windsor, on pourrait souligner la nécessité d'acquérir une formation plus poussée en métallurgie, ainsi qu'en science informatique, à tous les niveaux du fonctionnement de base de l'ordinateur, à la programmation et à la préparation de programmes. Par ailleurs, il serait peut-être utile de fournir une formation en commercialisation industrielle et internationale, afin de tirer un meilleur parti des possibilités commerciales à l'étranger. Le Canada traîne la patte comparé à certains autres pays et il faut des gens plus agressifs et plus débrouillards pour vendre nos produits sur la scène internationale—et pour convaincre les gens que le Canada est un milieu propice à l'investissement.

Enfin, il faut admettre que pendant des décennies, toute l'économie de l'Amérique du Nord a été liée au bien-être de l'industrie automobile. En fait, un emploi sur six au Canada se trouve soit directement dans l'industrie de l'automobile soit dans une industrie connexe. En outre, des milliers d'employés dans des industries de service, logement, construction et entretien des routes et dans de nombreux autres domaines, doivent leur subsistance à l'industrie automobile. Lorsque cette industrie est malade comme maintenant, les répercussions économiques sont énormes et continuent à se répercuter. Les temps sont durs non seulement à Windsor, mais les répercussions commencent à se faire sentir dans de nombreuses autres régions du pays aussi.

On pourrait même dire, je crois, que nous n'avons rien vu de tel depuis les années trente. Sans aucun doute, il devient impérieux de prendre des mesures avant que le pays entier ne soit démoralisé. Si cela devait se produire, la stagnation pourrait durer des années. L'inertie économique est extrêmement difficile à surmonter!

En vue de stimuler l'économie, il faut remettre en marche l'industrie de l'automobile. Pour le faire efficacement, il faut chercher la raison de sa chute. Il n'est pas nécessaire de chercher loin, monsieur le président. Le conflit israélo-arabe de 1973 a été suivi de la création de l'OPEP, et des ententes sur le prix du pétrole qui ont fait passer le baril de pétrole de \$3 à \$40 en quelques années. Il faut du temps pour rassembler les capitaux énormes, la recherche et les outils nécessaires pour produire des véhicules qui consomment moins. L'industrie s'est lancée dans cette voie mais n'a pu que constater que l'escalade des prix du pétrole se faisait beaucoup plus rapidement qu'il n'est possible d'apporter des améliorations sur le plan de la consommation d'essence.

Les acheteurs, on le comprend, sont assez réticents, même si des taux d'intérêts impossibles ne compliquaient pas le problème. Les consommateurs ont peur d'acheter un véhicule qui fait 25 ou 30 milles au gallon, sachant que le prix de l'essence va doubler ou quadrupler encore pendant la vie prévue du véhicule.

Peu sont enthousiastes à l'idée de verser \$8,000 ou \$9,000 ou plus outre les frais énormes de financement pour acquérir

[Text]

that wholly unjustified oil price increases can convert into a white elephant in very short order. This is a situation not unique to Canada but affecting all the western democracies, although our concern here is primarily the U.S. and Canadian auto markets.

Even though we in Canada have the resources necessary for fuel self-sufficiency, if properly deployed, our industry cannot survive without a healthy U.S. market where 75 to 90 per cent of our production is sent. And then too, we have come to learn that fossil fuel self-sufficiency is not infinite, so we have started to explore gasoline substitutes and synthetic fuels, and surely that is a positive step.

But the exploration is so experimental and so tentative that, long before viable oil substitutes become manifest in quantity, our entire economy may be seriously impaired. Breaking the OPEC stranglehold is going to require a far greater thrust towards fuel self-sufficiency than has been apparent to date.

Some of the techniques necessary to produce substitutes or synthetics are already known to us but what we need is a crash program to bring them on stream far more quickly than is presently contemplated.

In the last war, for example, a large part of the German war machine ran on synthetic fuels—and we all know that panzer tanks were not notably fuel efficient. Also, in the last war when natural rubber supplies were cut off, we developed synthetic rubber and the spin-off benefits from that effort have been considerable. If a crash program can make it possible for men to walk on the moon in less than 10 years, surely the technology can be harnessed to produce reasonably priced synthetic fuel in even less time. We are going to have to do it sooner or later, but right now is not too soon because we simply have not got that much time. Consider the consequences if the Middle East War were to escalate suddenly and cut off oil supplies altogether. It could easily happen, and there are just not enough alternate energy sources available to keep the western world and Japan operational.

• 0955

May I suggest to you that Canada could take the lead in synthetic fuel development just as Canada played a leading role in the development of synthetic rubber during the last war, or if the task is too great for our country alone, that we instead take the lead in co-ordinating an international effort to this end? If we could mobilize our own resources and those of other countries as well, should that be necessary to achieve this kind of breakthrough, surely multiple employment opportunities would unfold even beyond the revitalization of the automotive industry. The brief history of OPEC has taught us not to expect stable oil prices ever again and has awakened us to the uncertainty of supplies. Oil is a key ingredient to our economy;

[Translation]

un produit que des augmentations parfaitement injustifiées du pétrole peuvent très rapidement transformer en éléphant blanc. Cette situation ne prévaut pas uniquement au Canada, mais touche toutes les démocraties occidentales bien que nous nous préoccupions ici surtout des marchés de l'automobile aux États-Unis et au Canada.

Bien que nous ayons au Canada les ressources nécessaires—si elles sont utilisées correctement—pour atteindre l'autosuffisance en pétrole, notre industrie ne saurait survivre sans un marché américain sain où nous exportons 75 à 90 p. 100 de notre production. Par contre, nous nous sommes rendus compte que nous ne saurions être autosuffisants en combustibles fossiles indéfiniment et nous avons donc commencé à étudier des substituts de l'essence et les combustibles synthétiques, ce qui est certainement une mesure positive.

Toutefois, les recherches sont si expérimentales et tâtonnantes, que bien avant d'avoir des quantités suffisantes de substituts du pétrole, il se pourrait fort bien que toute notre économie soit gravement atteinte. Pour briser l'emprise exercée par les pays de l'OPEP il va falloir faire beaucoup plus d'efforts d'autosuffisance que nous n'en avons fait jusqu'à présent.

Nous connaissons déjà certaines techniques qui permettent de produire des substituts ou des synthétiques, mais il faudrait se lancer dans un programme éclair si nous voulons pouvoir les utiliser beaucoup plus tôt que ce qui est actuellement envisagé.

Au cours de la dernière guerre, par exemple, une grande partie de la machine de guerre allemande fonctionnait grâce à des combustibles synthétiques et nous savons tous que les chars panzer n'utilisaient pas très efficacement le combustible. De plus, quand l'approvisionnement en caoutchouc naturel a été interrompu pendant la dernière guerre, nous avons mis au point le caoutchouc synthétique qui a provoqué des retombées très enrichissantes. Si un programme accéléré peut permettre en moins de 10 ans à des hommes de marcher sur la lune, on peut certainement profiter de la technologie disponible pour produire encore plus rapidement un combustible synthétique à un prix raisonnable. Il faudra bien y arriver tôt ou tard et ce ne serait pas prématuré de le faire tout de suite, car le temps presse. Songez aux conséquences d'une escalade de la guerre au Moyen-Orient, qui interromprait du jour au lendemain notre approvisionnement en pétrole. La chose n'est pas impossible et nous ne disposons pas de suffisamment d'énergie de remplacement pour continuer à faire fonctionner le monde occidental et le Japon.

Tout comme le Canada a été le chef de file pour la mise au point d'un caoutchouc synthétique au cours de la dernière guerre, il pourrait prendre les devants dans la création d'un combustible synthétique. Si la tâche était trop lourde pour notre seul pays, nous pourrions au moins coordonner les efforts de tous les pays concernés. Si l'on pouvait mobiliser nos propres ressources et celles d'autres pays, si c'était indispensable à une telle découverte, le nombre d'emplois serait décuplé, et pas seulement dans l'industrie automobile, qui s'en trouverait revitalisée. La brève existence de l'OPEP nous a montré qu'il ne fallait plus s'attendre à une stabilité des prix du pétrole et ne plus compter sur cette source d'approvisionne-

[Texte]

therefore, adequate alternatives are imperative now, not several more dismal years down the road.

Thank you, Mr. Chairman and gentlemen, for hearing us. That is the message from Windsor. If we can answer any questions, both Mr. Moore and I will be happy to try.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Mayor. I want to advise you all that John McDermid is now with us and he will be participating in the committee as well.

On one point you raised at the beginning, I want to advise you that the federal government will be announcing today, as a matter of fact at 10.30, important changes in their industrial assistance programs and in their manpower programs. These announcements will be made by Mr. Gray, Mr. Axworthy and Mr. Regan, the ministers of commerce, manpower and labour. While I do not know the full content of the announcement, I understand it is meant to bring about improvements in the programs we are dealing with that you referred to this morning. While we have not had an interim report at this date, there was an important debate on employment and immigration just before Christmas and many members of this task force participated in that debate, putting on record their personal views after having heard many witnesses on this subject. So the members of this task force are anxiously awaiting Mr. Axworthy's announcement this morning, and I am sure you will be as well.

I would just like to ask some questions on the points you have mentioned. You have mentioned that Windsor has the highest unemployment rate of any city in Canada. Could you give us a more specific breakdown on the profile of these unemployed? Are these unemployed mostly male? Are they skilled workers or semi-skilled workers? Are they people that can be slotted into other industries if there was some industrial assistance to the area, or are they trained in work that can only be done in the automotive industry? Could you just give me a description of this unemployed group in Windsor, a little bit more detail about it? What would be the age of this group of people? Are they family men or young people, and so on?

Mayor Weeks: Well, I would say they are all ages, Mr. Chairman. I have not any age breakdown, although I am sure that Manpower probably does have some kind of a profile there. Certainly these people are largely from the automotive industry and the service industries, and some of them are from the food stores. For example, because of the slump in the automotive industries, it is even reaching into places like Dominion Stores who have recently announced a considerable layoff in Windsor. So I would say there are all types of workers within that substantial pool of unemployed, the core being automotive—some skilled. I would also say that for the most part they are people who could be very readily absorbed into any other industrial development that might come our way. For example, we have been eagerly pursuing the location of the de Havilland aircraft industry in Windsor, and I think we have made a very strong case for de Havilland to consider locating here. I do not think there would be the slightest

[Traduction]

ment. Or, le pétrole est l'ingrédient clé de notre économie. Par conséquent, il nous faut absolument trouver dès maintenant d'autres sources d'énergie sans perdre encore des années qui seront très dures.

Monsieur le président, messieurs les députés, je vous remercie de nous avoir écoutés. Voilà le message que vous transmet Windsor. Si vous avez des questions, M. Moore et moi-même nous ferons un plaisir d'y répondre.

Le président: Merci beaucoup, monsieur le maire. Je vous signale que John McDermid est maintenant arrivé et qu'il a lui aussi l'intention de participer aux travaux du comité.

A propos de ce que vous avez dit au début, je vous informe que le gouvernement fédéral annoncera aujourd'hui, à 10 h 30, des changements importants dans ses programmes d'aide à l'industrie et dans ses programmes de main-d'œuvre. Des déclarations seront faites par M. Gray, M. Axworthy et M. Regan, respectivement ministres du Commerce, de l'Emploi et du Travail. Je ne connais pas le détail de ces déclarations mais je crois comprendre qu'elles porteront sur l'amélioration des programmes dont vous avez parlé ce matin. Même si nous n'avons pas encore présenté de rapport intérimaire, il y a eu un débat assez important sur l'emploi et l'immigration tout juste avant Noël. La plupart des membres du groupe de travail ont participé au débat en exposant publiquement leur opinion personnelle, à la suite de tous les témoignages entendus sur la question. Les membres du groupe attendent donc avec impatience la déclaration que fera M. Axworthy ce matin. Il en va certainement de même pour vous.

Je voudrais vous poser quelques questions sur les points que vous avez soulevés. Vous dites que Windsor est la ville dont le taux de chômage est le plus élevé au Canada. Pourriez-vous nous donner une idée un peu plus précise des chômeurs? S'agit-il surtout d'hommes, de travailleurs spécialisés ou semi-spécialisés? Est-ce que ces gens pourraient travailler dans d'autres industries, si la région pouvait profiter d'une aide quelconque en ce sens, ou leur formation les limite-t-elle à l'industrie automobile? Essayez de nous décrire le chômeur-type de Windsor. Quel âge a-t-il? S'agit-il d'un homme marié, d'un jeune, etc?

Le maire Weeks: Monsieur le président, il y en a de tous les âges. Je n'ai pas de détails à ce propos mais je suis certain que le centre de main-d'œuvre pourrait vous fournir ce genre de renseignement. Il s'agit surtout de travailleurs de l'industrie automobile et d'entreprises de service, quoique plusieurs aient travaillé dans des magasins d'alimentation. Ainsi, à cause du ralentissement des industries automobiles, même les magasins Dominion, par exemple, ont annoncé dernièrement de nombreuses mises à pied à Windsor. Toutes sortes de travailleurs se retrouvent donc parmi la masse des chômeurs, la plupart étant des travailleurs de l'industrie automobile, certains spécialisés. La plupart d'entre eux, à mon avis, pourraient facilement s'intégrer dans d'autres industries, si certaines venaient s'implanter. Par exemple, Windsor a fait énormément de démarches afin qu'une nouvelle usine pour la fabrication d'avions de Havilland vienne s'installer ici. Je crois que nous avons bien présenté notre cause à la société. De Havilland pourrait facile-

[Text]

difficulty in finding the 1,000 or so people that de Havilland would need from among our group of unemployed persons. They could be readily absorbed and adapted to de Havilland's aircraft work with a very modest amount of training, or retraining.

• 1000

The Chairman: What do you have in the Windsor area right now for retraining and upgrading? Do you have, for example, a regional manpower needs committee such as they have developed in the Hamilton area where they have participation from industry, unions, and all levels of government including the education sector? They try to work together to solve the training and retraining of skilled workers. What is the role of your community colleges and technical schools in this and do you have much on-the-job training? I would like to know what is being done right now, and by whom, in this area to retrain workers and to upgrade workers.

Mayor Weeks: Our Industrial Commissioner, Mr. Moore, can answer that one a little more specifically than I, if you do not mind, Mr. Chairman.

The Chairman: No, fine.

Mr. Moore.

Mr. J. Moore (Development Commissioner): Mr. Chairman, in response to that, let us say, the main thrust that we have here—and you will be hearing later in the day from this group, is the Industrial Resource Centre which is, in fact, the physical manifestation of a training school and a training system. This is as a result of such a committee as you just referred to from the Hamilton area. We have had such a committee particularly concerned with skilled trades and it has been active now for about three years. The result of that committee is the Industrial Resource Centre and you will be hearing from that centre, in much more detail, a little later in the program.

The Chairman: Very good. I will save my questions for them.

Mr. Mayor, I would like to know what you hear about the efficiency of our Canada manpower centres or our Canada Employment Centres in the Windsor area. Because you are a political figure, I wonder what playback you get on their role here. Are they helpful? Are they insensitive? Are they inefficient? Are they helping people find jobs? How would you assess their work, the manpower centres in this area, and if you have some serious complaints about them, have you got any ideas for improving what they might do as a government centre that is supposed to help people when they are out of work?

Mayor Weeks: Perhaps they could start by trying to get an authentic handle on the specific numbers of people unemployed. We get figures emanating from various government agencies, Canada Employment included, ranging from 13 per cent to 17 per cent without any supportive evidence that there has been that kind of fluctuation in the numbers.

[Translation]

ment trouver les quelques milles travailleurs dont elle aura besoin parmi nos chômeurs. Ceux-ci pourraient facilement s'adapter au type de travail de de Havilland, avec très peu de recyclage.

Le président: Avez-vous déjà à Windsor des installations pour recycler ou perfectionner les gens? Existe-t-il par exemple un comité régional des besoins en main-d'œuvre, comme il en existe un dans la région de Hamilton, comité dont font partie des représentants de l'industrie, des syndicats et de tous les paliers gouvernementaux ayant des responsabilités dans le domaine de l'éducation? Tous ces gens travaillent ensemble à la solution des problèmes de formation et de recyclage des ouvriers spécialisés. Quel rôle peuvent jouer les collèges communautaires et écoles techniques de la région? Existe-t-il des programmes de formation sur le tas? Je voudrais savoir ce qui se fait déjà dans la région pour recycler et perfectionner les travailleurs et qui en a la responsabilité.

Le maire Weeks: Notre commissaire à l'industrie, M. Moore, pourra vous donner un peu plus de détails que moi, si vous n'y voyez pas d'inconvénient, monsieur le président.

Le président: Absolument pas.

Monsieur Moore.

M. J. Moore (commissaire au développement): Monsieur le président, l'organisme le plus important ici est le Centre des ressources industrielles, dont vous entendrez le mémoire un peu plus tard aujourd'hui. Ce centre est une école de formation créée sur les recommandations d'un comité semblable à celui de Hamilton, dont vous venez de parler. Ce comité ici s'est surtout préoccupé des métiers spécialisés et il s'en occupe depuis trois ans. Ses travaux ont abouti à la création du Centre des ressources industrielles, dont vous entendrez parler en détail un peu plus tard.

Le président: Très bien. Je vais donc garder mes questions pour plus tard.

Monsieur le maire, dites-moi ce que l'on pense à Windsor de l'efficacité des centres de main-d'œuvre du Canada ou des centres d'emploi du Canada. Puisque vous êtes un homme politique, vous entendez certainement parler du rôle que ces centres peuvent jouer ici. Sont-ils utiles? Semblent-ils indifférents, peu efficaces? Peuvent-ils aider les gens à se trouver des emplois? Quelle évaluation faites-vous de leur travail? Avez-vous entendu des plaintes sérieuses à leur sujet et pouvez-vous nous suggérer des moyens d'améliorer leur utilité, en tant que services gouvernementaux censés venir en aide aux chômeurs?

Le maire Weeks: Ces centres devraient peut-être commencer par rechercher le nombre exact de chômeurs. Les divers organismes gouvernementaux, y compris les centres d'emploi du Canada, nous donnent toute une série de chiffres qui vont de 13 à 17 p. 100, sans les étayer le moins du monde.

[Texte]

As far as the personnel in the local department are concerned, I think they have been working very well. I think to the extent that employment opportunities exist in the community, they have been doing the best they can. The problem is, there simply has not been employment opportunities available for them to move unemployed people into.

• 1005

I think the question of numbers is a fairly significant one. Thirteen per cent unemployment is very high, and certainly I do not know of any other community in the country that has that rate of unemployment. However, the likelihood is that it is closer to 17 per cent, and it is of some importance and significance if indeed it is 17 per cent, because I think those figures have some greater impact on people such as yourselves; people who will be making the decisions relative to the location of de Havilland and other possible job opportunities that may be coming down the pike. It will perhaps lend a little more weight to the needs of this municipality now and in the immediate future.

I do not know whether I can add anything to that response to your question, Mr. Chairman. Mr. Moore might.

The Chairman: Do you have any additional comments, Mr. Moore, on the efficiency of the local Manpower centres?

Mr. Moore: Yes, I have an additional comment. I do think it is worth observing that our local Manpower or employment centre works very closely with all of the employers, but in terms of numbers, with the very large employers. For example, General Motors have a program under way now, and they have been working very closely in co-operation with the employment centre. I might say that this has been the case for a number of years.

I am sure you heard the observation in the past, if not in the present, that there was a time when the employment centres were not particularly tuned into the needs of the employers and the needs of potential employees. I think that time is long since passed. Certainly the centres in this area are very responsive, the major problem being, as the mayor has said, the numbers. When you have to pull a number out of the air, 10,000 people, those are the unemployed who are immediately and readily employable, who have a level of semi-skills and so on, but there are just not jobs for them, it is a pretty impossible situation for any employment centre to deal with.

The Chairman: My final question is with respect to the numbers that are leaving Windsor. Do you have any figures on the numbers leaving, or are most of the unemployed staying here waiting for something to develop? Has there been any serious outflow of skilled workers, with or without their families, to your knowledge?

Mayor Weeks: There certainly has been a migration of some workers to the western provinces where job opportunities are somewhat more abundant. It is difficult to measure this outflow exactly. We can say that the provincial assessment department, in their enumeration last fall just prior to the municipal elections, produced a report of roughly 196,500, as compared to 198,500 for the population of Windsor proper

[Traduction]

Pour ce qui est des employés du centre local, ils travaillent très bien. Dans la mesure où il y a des emplois disponibles dans la localité, ils font certainement de leur mieux. Le problème, c'est qu'il n'y a tout simplement pas suffisamment d'emplois pour occuper tous les chômeurs.

Je crois que la question des chiffres est assez importante. Treize p. 100 de chômeurs, c'est beaucoup et je ne connais pas d'autres localités où le taux de chômage soit si élevé. Cependant, il est fort probable que ce taux soit plutôt de 17 p. 100 et, le cas échéant, c'est très important car les chiffres frappent beaucoup plus les gens comme vous, ceux qui devront décider de l'emplacement de l'usine de Havilland et d'autres possibilités d'emplois qui pourraient surgir. Cela donnerait un peu plus de poids aux besoins actuels et futurs de la municipalité.

Je ne crois pas avoir autre chose à ajouter, mais peut-être M. Moore le voudrait-il.

Le président: Avez-vous quelque chose à ajouter, monsieur Moore, sur l'efficacité des centres locaux de main-d'œuvre?

M. Moore: Oui. Je crois qu'il vaut la peine de dire que notre centre d'emploi ou de main-d'œuvre travaille en très étroite collaboration avec les employeurs les plus importants. Ainsi, la General Motors a un programme en cours, administré en collaboration avec le Centre d'emploi. Il existe d'ailleurs déjà depuis quelques années.

Vous avez certainement déjà entendu dire à une certaine époque que les centres d'emploi n'étaient pas toujours très attentifs aux besoins des employeurs et des futurs employés. Je crois que cette époque est révolue. Les centres de la région sont certainement très au courant de tout, le principal problème étant le nombre d'emplois disponibles, comme l'a si bien dit le maire. Quand on a quelque chose comme 10,000 chômeurs à moitié spécialisés qui sont prêts à accepter un emploi mais qu'il n'y en a tout simplement pas pour eux, la situation est presque intenable pour le centre d'emploi, quel qu'il soit.

Le président: Une dernière question sur le nombre de travailleurs qui quittent Windsor. Est-ce que vous avez des chiffres à ce sujet ou est-ce que la plupart des chômeurs restent ici en attendant que quelque chose se produise? A votre connaissance, y a-t-il eu une hémorragie de travailleurs spécialisés, qui partent avec ou sans leur famille?

Le maire Weeks: Des travailleurs ont certainement quitté la région pour aller s'installer dans l'Ouest, où des emplois existent en abondance. Il est difficile toutefois de calculer leur nombre avec précision. Le ministère provincial chargé de l'évaluation a tenu un recensement l'automne dernier, juste avant les élections municipales. Dans son rapport, il parlait de 196,500 habitants, alors que lors des élections municipales

[Text]

from the previous municipal election two years earlier. So whereas there had been a modest growth of population within the boundaries of the city proper prior to the last provincial enumeration, that number has declined by 2,000, and I think it is reasonable to assume that this represents many people who have picked up stakes and migrated westwards.

The Chairman: Thank you.

John McDermid, do you have some questions for the mayor and Mr. Moore?

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. May I first of all apologize, Your Worship, for being so late this morning. I did fly in this morning and we have to go by airline schedules. Mind you, the service was pretty good.

I am also pleased to see Jim Moore, whom I have had the pleasure of working with before, Mr. Chairman, when I was with the Ministry of Industry and Tourism in the Province of Ontario. I know of the work that Jim does down here, and I might, through you, ask Jim how the diversification program is coming along in Windsor. What kind of industries are you attracting and what kind of skills do you see as necessary for the eighties?

Mr. Moore: I would say, Mr. Chairman, the major new non-automotive industries we have attracted, in terms of employment, would be in the agricultural business and the food processing area—and I am referring here specifically to Maple Leaf-Monarch company and to United Co-operatives of Ontario, each of which has built a plant here in the last few years. The net employment from these two operations is something in the 100-to-150 job range, so obviously that does not address the needs of thousands of people. On the other hand, those jobs are very welcome and that new investment is very welcome in this community. I think the particular thing about the jobs, in addition to the fact that they are not specifically automotive, is these jobs, by the nature of the industry, are primarily, let us say, at a technical and professional level, as opposed to being at a low-skill level. Most of the people in the Maple Leaf plant in particular are technicians, chemists, engineers—people of this nature.

In a more general way, we have been working as well with our very large machinery and tooling sector, which taken in total constitutes certainly the second-largest industry in the area after the automotive itself. This particular industry has very much developed as a result of the automotive industry being here. At the same time, many of the companies in that industry have recognized the cyclical nature of the automobile industry and have made efforts themselves to diversify their own activities to include servicing other industries. The mayor made a couple of references to that in his presentation.

I would say we are spending a lot of time in this area with the individual companies involved. We are trying to assist them in a number of ways: first by recognizing new opportunities such as the opportunity to build equipment for the resource industries; also by developing new products and new technologies which are not currently being manufactured in Canada. We are quite active there in encouraging our local companies to develop products under licence from companies

[Translation]

précédentes, deux ans plus tôt, la population de Windsor était de 198,500. Avant le dernier recensement provincial, on avait constaté une faible croissance de la population en-deça des limites de la ville même; le nombre de citoyens a donc ensuite diminué de 2,000 et il serait raisonnable de croire que cela correspond au nombre de personnes qui sont parties vers l'Ouest.

Le président: Je vous remercie.

John McDermid, voulez-vous interroger le maire et M. Moore?

M. McDermid: Merci, monsieur le président. D'abord je demande à son honneur le maire d'excuser mon retard. J'ai pris l'avion ce matin et il nous faut bien respecter l'horaire des compagnies aériennes. Le service était d'ailleurs excellent.

Je suis très heureux de voir que Jim Moore est ici puisque j'ai déjà eu le plaisir de travailler avec lui auparavant, quand j'étais avec le ministère de l'Industrie et du Tourisme de l'Ontario. Je suis au courant de ce que Jim fait ici et je lui demanderai où en est le Programme de diversification à Windsor. Quel genre d'industrie avez-vous attiré ici et de quel type de spécialités aurons-nous besoin pendant les années 1980?

M. Moore: La plupart des nouvelles entreprises autres qu'automobiles que nous avons attirées ici, et qui emploient beaucoup de personnes, sont dans le domaine de l'agriculture et de la transformation des aliments. Je songe en particulier à la société Maple Leaf-Monarch et à United Co-operatives, de l'Ontario. Ces deux compagnies ont construit une usine ces dernières années. Elles emploient quelque 100 à 150 travailleurs, ce qui ne règle évidemment pas le problème des milliers d'autres. Ces emplois sont tout de même les bienvenus, tout comme ces nouveaux investissements. Ce qui est intéressant, c'est que comme il ne s'agit pas d'industrie automobile; ces emplois font appel à des techniciens et à des professionnels et non plus à des ouvriers non spécialisés. La plupart des employés de l'usine Maple Leaf sont des techniciens, des chimistes, des ingénieurs, des gens de ce calibre.

D'une façon plus générale, nous travaillons aussi en collaboration avec le secteur de la machinerie et de l'outillage, puisque celui-ci constitue certainement le deuxième secteur industriel de la région, après l'automobile. Il a pris beaucoup d'ampleur, une fois l'industrie automobile implantée dans la région. La plupart des sociétés de ce secteur, connaissant le caractère cyclique de l'industrie automobile, se sont efforcées de diversifier leurs propres produits pour servir d'autres entreprises. Le maire en a d'ailleurs parlé à quelques reprises dans son mémoire.

Je dirais que nous passons beaucoup de temps avec chacune des entreprises intéressées du ce secteur. Nous essayons de les aider de diverses façons, d'abord en déterminant les nouvelles possibilités, par exemple construire du matériel utilisé par l'industrie primaire ou mettre au point de nouveaux produits et de nouvelles techniques qui n'existent pas déjà au Canada. Nous cherchons beaucoup à encourager nos entreprises locales à fabriquer des produits sous licences de compagnies étrangè-

[Texte]

about. The whole thrust of what we are doing in this area is to try to assist our companies which have particular manufacturing skills to make those skills applicable to a number of other industries.

Another area we see as relating to that is to develop, perhaps, a broader marketing of the products and the capabilities of our industries. This is why we feel there is a real need for widening our horizons, I think even in the North American automobile industry. As we move toward a world car and as we move towards cars that have interchangeable parts around the world, we also are recognizing that there are opportunities for our parts makers and even our motor-vehicle manufacturers to sell in other than the traditional North American markets.

To jump to the second part, which is the skills to go along with that, I think we see a particular need for continuing and strengthening the traditional metal-working skills, and in combination with that, to strengthen and develop almost a marriage of computer skills and metal-working know-how. In this particular area, we are very interested in what is known as CAD/CAM—Computer-aided Design and Computer-aided Manufacturing. We are strongly interested in developing a centre of this nature in our community to take advantage of the metal-working skills which are here and to develop those metal-working skills in a manner in which they can be readily used in the 21st century; and that is in connection with the computer-assisted approach.

The other area we see as being of particular benefit is a greater emphasis on post-graduate training in the science and engineering areas. Again, this can relate specifically to the metal-working CAD/CAM approach. We also see that as being useful in a broader approach let us say with the food industries I referred to earlier, and a great variety of other industries, and in that respect we are also interested in developing this area, building on the base that we already have to develop the Windsor area as a research and development centre and obviously there is a need in that area for post-graduate skills.

• 1015

Mr. McDermid: I would say that your first priority right now is jobs, though, more than skills. You obviously have the skills here; you need the jobs.

The migration figures are something I wanted to discuss but the Chairman jumped in on me. I noticed that your vacancy rate in apartments here is extremely high, so I would assume, Your Worship, that there is quite a migration out of the area.

Mayor Weeks: Yes, that vacancy rate has occurred in just the last year and a half to two years. Prior to that we had one of the lowest vacancy rates in the country. There was no building at all, or very little building, of residential units last year, yet we now have a vacancy rate somewhere in the neighbourhood of six per cent, as compared to the less than half of one per cent two years ago.

[Traduction]

res. En fin de compte, nous essayons de les aider à mettre leurs compétences au service d'autres industries.

Un domaine connexe à celui-là c'est une commercialisation accrue des produits et des compétences de nos industries. Il nous faut vraiment élargir nos horizons, aller même au-delà de l'industrie automobile nord-américaine, puisque la tendance nous amène vers une voiture internationale dont les pièces seront fabriquées un peu partout dans le monde. Ceux qui fabriquent ici des pièces et même des véhicules pourraient vendre sur d'autres marchés que le marché nord-américain traditionnel.

Quant aux travailleurs dont nous aurons besoin pour y parvenir, je crois qu'il nous faut accroître encore davantage le nombre de travailleurs traditionnels du métal et former si possible des gens qui connaîtront à la fois le travail du métal et les ordinateurs. A ce sujet, nous avons été vivement intéressés par le programme CAD-CAM, c'est-à-dire un programme de conception et de fabrication assistées par ordinateur. Nous voudrions créer ici un centre de ce genre, qui tirerait profit des compétences des métallurgistes de façon que l'on puisse facilement s'en servir au 21^{ème} siècle.

Il serait aussi avantageux de mettre l'accent sur la formation en sciences et en génie, le principe étant le même que pour la métallurgie et l'informatique. Nous croyons que cela pourrait également s'appliquer aux industries alimentaires dont j'ai parlé plus tôt, et à beaucoup d'autres industries, nous sommes donc intéressés à construire sur les structures existantes pour faire en sorte que la région de Windsor devienne un centre de recherche et de développement. Il existe bien sûr un besoin de diplômés de troisième cycle ayant des qualifications dans ce domaine.

M. McDermid: Je dirais que vous devriez vous concentrer pour le moment sur les emplois, plutôt que sur les capacités. Il existe des capacités dans cette région; ce qu'il vous faut, ce sont des emplois.

Je voulais parler des chiffres de migration, mais le président est intervenu. J'ai constaté que le taux de vacance des appartements est ici très élevé, donc je présume, monsieur le maire, que le taux d'émigration est assez élevé dans la région.

Le maire Weeks: Le taux de vacance est à ce niveau depuis un an et demi à peu près. Avant cela, notre taux de vacance était l'un des plus bas du pays. Il n'y a presque pas eu de construction de logements l'année dernière, mais notre taux de vacance actuel est de l'ordre de 6 p. 100, par rapport à moins d'un demi p. 100 il y a deux ans.

[Text]

Mr. McDermid: So obviously people are leaving Windsor, which I am sure you do not want to see happen.

We hear all kinds of stories about the future of the auto industry in the Windsor area, but you live with it first hand.

Do you want to give me, as someone from outside the area, an overview of the industry here as you see it and what is going to happen to it in this area?

Mayor Weeks: As I pointed out in my address, I think future economic well-being of the whole country is linked to the future of the automotive industry, which is a primary part of our economy in Windsor.

I think there is going to be a need for private vehicles for many years and I think there is a market waiting out there for private vehicles if we can resolve the two key ingredients keeping that market becoming active: one of them is stable fuel prices and the other one is interest rates. Both of these are seemingly difficult measures to find answers but, we think there are answers. We think the industry is moving very rapidly towards acceptable fuel-efficient products. We do not make K cars in Windsor, but we do make some very excellent Chrysler products here.

Mr. McDermid: I understand Frank Sinatra drives one of them.

Mayor Weeks: That is right. Certainly the K car has great promise. I think the projections that Iacocca had been making for the K car would have come about had they not come up against the monumental interest rates in the United States and to a slightly lesser extent in Canada. It just pulled the rug right out from under their recovery prospectus and this has applied to a corresponding extent to both General Motors and Ford.

If the answers can be found to those two particular problems, I think the industry can indeed become healthy again. I think people are still going to want to own and operate private vehicles.

Mr. McDermid: Thank you.

The Chairman: Mayor Weeks and Mr. Moore, I want to thank you very much for your submission. I assure you that we will be giving it serious attention in the preparation of our report and with you we will be waiting for Mr. Axworthy's and Mr. Gray's announcements at 10.30. I do not know how soon it will be on the news, but I am getting some information about it too, so I might be able to answer some questions about it later in the day.

Next, I would like to call on Mr. Bill Yee, Chairman of the Industrial Resource Centre. Mr. Yee, if you have any others with you from the centre, you could bring them to the table with you.

Mr. William R. Yee (Chairman, Industrial Resource Centre Task Force): I have a few.

The Chairman: That is good, that is your right. You may proceed. We ask the witnesses to limit their verbal remarks to approximately 15 minutes; if they have a very long brief we table the brief as if it were read in full and it is printed in the

[Translation]

M. McDermid: Il est donc évident que les gens quittent Windsor, ce que vous déplore certainement.

Nous entendons dire beaucoup de choses au sujet de l'avenir de l'industrie de l'automobile dans la région de Windsor, mais vous vivez cette expérience de très près.

Puisque je ne suis pas de la région, pouvez-vous me donner une vue d'ensemble de l'industrie et de son avenir?

Le maire Weeks: Comme je l'ai signalé dans mon exposé, j'estime que le bien-être économique futur de tout le pays est lié à l'avenir de l'industrie de l'automobile, ce qui représente un élément fondamental de l'économie de Windsor.

Je crois qu'il existera pendant longtemps une demande de véhicules privés et qu'il y aura un marché pour de tels véhicules si nous pouvons résoudre deux problèmes primordiaux: le prix de l'essence et les taux d'intérêt. Il semble qu'il soit très difficile de résoudre ces deux problèmes, mais nous croyons que cela peut se faire. Nous pensons que l'industrie a fait beaucoup de progrès pour fabriquer des véhicules qui ne consomment pas beaucoup d'essence. Nous ne fabriquons pas de voitures K à Windsor, mais nous fabriquons d'excellents véhicules Chrysler.

M. McDermid: Je crois que Frank Sinatra en conduit un.

Le maire Weeks: C'est exact. Il ne fait pas de doute que la voiture K est très prometteuse. Je crois que les prévisions de M. Iacocca à cet égard se seraient réalisées si les taux d'intérêt aux États-Unis et au Canada n'avaient pas été si élevés. Cette situation a rendu impossible toute reprise d'activité de Chrysler, ainsi que de General Motors et de Ford.

Si nous réussissons à résoudre ces deux problèmes, je crois que l'industrie peut redevenir prospère. Je crois que les gens voudront toujours posséder et conduire des véhicules privés.

M. McDermid: Merci.

Le président: Je vous remercie, monsieur le maire et monsieur Moore, de votre exposé. Je vous assure que nous allons l'étudier soigneusement lors de la rédaction de notre rapport. Nous allons attendre avec vous les déclarations de M. Axworthy et de M. Gray à 10 h 30. Je ne sais pas quand nous entendrons quelque chose aux informations, mais on va me tenir au courant et il se peut que je puisse répondre à certaines questions au cours de la journée.

Je demande maintenant à M. Bill Yee, président du Centre de ressources industrielles, de prendre la place à la table. Voulez-vous vous approcher, s'il vous plaît, monsieur Yee, avec vos collègues du Centre, s'il y en a.

M. William R. Yee (président, Groupe de travail du Centre des ressources industrielles): J'en ai quelques-uns.

Le président: C'est très bien, c'est votre droit. Allez-y, s'il vous plaît. Nous demandons aux témoins de se limiter à environ 15 minutes pour les exposés. S'ils ont un mémoire très long, nous le déposons comme s'il avait été lu en entier et on

[Texte]

record. You can read it, if you think you can read it all, or refer to it and comment on it.

• 1020

Mr. Yee: I think we have a relatively short brief here. . .

The Chairman: Then you may go ahead.

Mr. Yee: . . . that I would read through.

Thank you, Mr. Chairman. Before I start, I would like to introduce my group. Starting from the right, is Mr. Lloyd Morgan, President of Morgan Precision Tools Ltd. and a member of CITC, which is a Community Industrial Training Committee; next is Mr. Mike Solcz, President of the Valiant Machine and Tool Inc., a member of the Industrial Resource Centre Corporation; on my left are Mr. Frank Smith and Mr. Lorne Clarke. Both Mr. Smith and Mr. Clarke are from the Resource Centre management; they are the managing directors of the Resource Centre.

Mr. Chairman, I welcome the opportunity as President of the Industrial Resource Centre Corporation to discuss with you the skill acquisition concerns of the industrial sector in Windsor. My colleagues, following the informality of this session, will answer any questions at the end of this presentation. We will all contribute in the answers.

I should say at the outset that, in addition to presenting the comments of the corporation, whose membership is comprised of respected persons from the industrial sectors of machine tool, die and mould manufacturing, automotive, construction, fabrication, labour, education and government, I am also speaking on behalf of the Windsor Chamber of Commerce Community Industrial Training Committee (CITC). Thus, our comments represent the views of a good cross-section of the Windsor and Essex County industrial community.

The role of the IRCC, or the Industrial Resource Centre Corporation, is basically two-fold. The corporation directors have a governance responsibility on behalf of industry to develop innovative programs and to ensure their quality, to help mobilize the industrial community to participate in these programs, to recommend perceived adjustments to apprenticeship curricula, to develop curriculum for employer-sponsored training and to ensure the adequacy and appropriateness of equipment and facilities.

The corporation executive has a direct responsibility to oversee the operational activities and the administrative aspects involved in the delivery of all training from the Industrial Resource Centre.

The IRC facility, scheduled for construction in March 1981, and hopefully for completion in September, in the industrial park located in the new core of the manufacturing area in Windsor, is modelled in an industrial mode rather than an institutional one in terms of its workshops and atmosphere.

The CITC concept, developed over the past year in Ontario and more focused in the Industrial Resource Centre, has brought industry into closer links with the local community

[Traduction]

l'imprime dans le procès-verbal. Vous pouvez soit lire le mémoire, si vous pensez que vous pouvez le lire en entier, soit faire simplement des commentaires dessus.

M. Yee: Je crois que le mémoire est assez court. . .

Le président: Allez-y dans ce cas.

M. Yee: Je vais donc le lire en entier.

Merci, monsieur le président. Je vais commencer par présenter les collègues qui m'accompagnent; à ma droite, M. Lloyd Morgan, président de Morgan Precision Tools Ltd. et membre d'un comité communautaire de formation industrielle; ensuite, M. Mike Solcz, président de Valiant Machine and Tool Inc., membre de la société du centre des ressources industrielles; à ma gauche se trouvent M. Frank Smith et M. Lorne Clarke, directeurs généraux du centre des ressources.

En ma qualité de président de la Société du centre des ressources industrielles, je suis heureux d'avoir l'occasion de parler des préoccupations concernant les capacités qui existent dans le secteur industriel de Windsor. Mes collègues répondront à vos questions à la fin de l'exposé. Nous allons tous participer aux réponses.

Permettez-moi de vous dire au début que je représente non seulement la société, dont les membres sont des personnes respectées qui travaillent dans l'industrie des machines-outils, des matrices et des moules, de l'automobile, de la construction et de la fabrication, ainsi que dans les syndicats, l'enseignement, le gouvernement et le Comité communautaire de formation industrielle de la Chambre de Commerce de Windsor. Nos observations représentent donc les opinions d'un bon échantillon de la communauté industrielle de Windsor et du comté d'Essex.

Le rôle de notre société est double. L'industrie a confié aux directeurs de la société la responsabilité d'élaborer des programmes innovateurs et de haute qualité, d'aider à faire participer la communauté industrielle dans ces programmes, de recommander des changements de programmes de stage, de mettre sur pied des programmes de formation parrainés par les employeurs et d'assurer que l'équipement et les installations sont suffisants et convenables.

Le bureau de la société est directement responsable de la surveillance des activités opérationnelles et administratives qui se rattachent aux programmes de formation offerts par le centre de ressources industrielles.

La construction du centre est prévue pour mars 1981, et nous espérons qu'elle sera terminée en septembre. Le centre sera situé dans le parc industriel au centre de la zone de fabrication à Windsor. Les installations et le caractère du centre seront de nature industrielle plutôt qu'institutionnelle.

Le concept des comités communautaires de formation industrielle, qui est appliqué depuis un an en Ontario, surtout par l'intermédiaire du centre des ressources industrielles, établit

[Text]

college regarding the monitoring and delivery of all industrial training programs. This was done in recognition of the contribution industry can make to the success of such skill training by our direct participation in determining needs and priorities for our present and future workforce. One could say that the Windsor IRC is a working model which transfers the control of manpower training to an industrial training board—a concept advocated by the Canadian Federation of Independent Business and cited by Mr. Bulloch in his submission to you last July.

• 1025

I would also like it known that we are aware of the task force mission and major activities. We believe the committee to have the potential to be of great assistance in formulating and recommending solutions to our resource problems, problems that until now have had as many remedies advocated as for the common cold; but, similarly, have only served to mask the symptoms while the malaise persisted in its course.

In the interest of not burdening you with more background, we have taken it as given that the task force is knowledgeable of the statistical evidence of shortages in the skilled trades: a diminishing labour source through the eighties, the attrition and current replenishment rates, and the impact for the manufacturing sector of technological revolution as recently shown in the Industry, Trade and Commerce Technology Advancement Council report, entitled *Strategy for Survival*. What might not be known, but which is of great significance, is that this part of Ontario has approximately 20 per cent of all the metal cutting workforce in Canada. In Windsor alone, there are 165 tool and die companies with 3,800 employees. It follows then that we would like to address ourselves to the barriers and impediments to training and labour force acquisition as we view them, present in industry itself, in government policies and programs, and in the educational system.

The main thrust of this presentation will relate to the concerns of the 350 or so small manufacturing companies in southwestern Ontario, mostly tool and die, with fewer than 25 employees, whose existence and growth depend on the non-erosion of their key skilled personnel. In this vein Mr. Bulloch, in his excellent presentation to the task force last July, alluded to the possibility of thousands of small firms' being stripped of their trained workers should the mega projects bunch up, and having to compete with each other for labour. Senior governments tend to look at required skilled labour figures in aggregate form, and to lose sight of the inherent effect present in small companies of losing even one skilled tradesman. It is hoped that your report will speak to this point.

As for where the jobs will be in the eighties, aside from the exotic specialty occupations emerging because of solar energy, space technology and robotics, we in Windsor are wrestling

[Translation]

des liens plus étroits entre l'industrie et les collèges communautaires de la région pour ce qui est du contrôle de tous les programmes de formation industrielle. Le comité a été mis sur pied parce que nous savons que l'industrie peut grandement contribuer au succès des programmes de ce genre en participant directement à la détermination des besoins et des priorités de la population active présente et future. On pourrait dire que le centre de Windsor a en effet transféré la responsabilité de la formation de la main-d'œuvre à un comité de formation industrielle—il s'agit d'une notion préconisée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et mentionnée par M. Bulloch dans le mémoire qu'il vous a présenté en juillet dernier.

Je voudrais également vous dire que nous connaissons le mandat du comité et ses activités principales. Nous croyons qu'il pourrait nous aider beaucoup en recommandant des solutions à nos problèmes de ressources, problèmes pour lesquels on a jusqu'à présent préconisé autant de remèdes que pour les rhumes. Dans les deux cas, les remèdes n'ont fait que voiler les symptômes sans guérir la maladie.

Afin de ne pas vous inonder de détails, nous avons pris pour acquis que le comité connaît les statistiques concernant la pénurie dans les métiers spécialisés: la réserve de main-d'œuvre ira en diminuant pendant les années 80, en raison des taux actuels d'usure et de remplacement, et de l'incidence sur le secteur manufacturier de la révolution technologique démontrée dernièrement dans le rapport du Conseil de promotion de la technique du ministère de l'Industrie et du Commerce qui s'intitule *Une stratégie pour survivre*. Un fait important que vous ignorez peut-être est que cette région de l'Ontario compte environ 20 p. 100 de tous les employés qui travaillent les métaux au Canada. A elle seule, la ville de Windsor compte 165 sociétés de matrices et d'outils avec 3,800 employés. Il est donc normal que nous nous intéressions aux obstacles à la formation qui existent dans l'industrie elle-même, dans les politiques et programmes du gouvernement et dans le système d'enseignement.

Le thème principal de cet exposé concerne les préoccupations des quelques 350 petites sociétés manufacturières du sud-ouest de l'Ontario, surtout des sociétés de fabrication de matrices et d'outils, qui ont moins de 25 employés et dont l'existence et la croissance dépendent de la permanence de leurs employés qualifiés. Dans le même ordre d'idée M. Bulloch a dit, dans son excellent mémoire qu'il vous a présenté en juillet dernier, que des milliers de petites entreprises risquaient de perdre leurs employés qualifiés s'il y avait une prolifération de gros projets et d'être obligées de se concurrencer entre elles pour trouver de la main-d'œuvre. Les gouvernements ont tendance à examiner les chiffres globaux de la demande d'ouvriers spécialisés et d'oublier l'incidence que peut avoir sur une petite entreprise le fait de perdre un seul ouvrier spécialisé. Nous espérons que vous aborderez ce problème dans votre rapport.

Pour ce qui est de perspectives d'emploi pour les années 80, en dehors des emplois exotiques spécialisés qui découleront de l'énergie solaire, de la technique spatiale et des robots, nous

[Texte]

with the resource problems of the seventies, problems which have hampered our potential for increased markets, increased exports, and plant expansion.

Certain fallacies exist in the minds of the public, which we here today would like to speak to. One of these fallacies is that access to apprenticeship is unduly restricted by ratio. The real fact is that labour, recognizing the effects of attrition in their own ranks, is open to accepting greater numbers of apprentices.

Another fallacy is that skilled tradesmen are held in less regard than white collar workers. The fact is that Windsor, with its broad base of assembly line and production workers, has always held the trades in high regard, and vied for the opportunity for apprenticeship access.

The third fallacy, is that we have to actively recruit apprentices. The fact is that the local apprenticeship board has a long waiting list.

The fourth fallacy is that employers are not willing to accept apprentices. The fact is that employers are accepting apprentices. However, most firms are limited to the numbers they can manage and still continue to maintain their production. There is reluctance on the part of employers, particularly those with small plants, to invest in apprenticeship training with piracy so prevalent at hand and in prospect, unless there are offsetting compensating subsidies.

We perceive the main barrier to acquiring more skilled resources through the apprenticeship route to be the inability of employers to turn productive, profit oriented businesses into training institutions. Our industries would be willing to increase their skilled workforce, if there were an alternative method of training the number beyond their in-plant capabilities, but will only support such alternatives that will duplicate hands-on training normal to their in-plant working conditions.

The IRCC believes that this barrier could be overcome should the senior governments develop a program which would provide the funds for equipment, human and physical resources, and the wage subsidies necessary to carry on this training in an alternate facility such as the Windsor Industrial Resource Centre. With such support, the IRCC would assume responsibility to train those numbers of apprentices in excess of the present in-plant capabilities, and in so doing, develop the reservoir of skilled trade resources so desperately needed. This simple statement masks the depth of negotiated collaboration, commitment and declared investment by employers who are willing to contribute to the instruction of such trainees, make in-plant facilities available and accept apprentices in their plants under co-operative work arrangements. It should be seen by the task force that in assuming this responsibility, we would have to operate in the industrial mode of space-efficiencies, job work patterns and worker discipline. All of these factors could result in a reduction in the total time required for apprenticeship training.

[Traduction]

sommes toujours aux prises, à Windsor, avec les problèmes de ressources des années 70, problèmes qui ont limité nos possibilités d'accroître nos marchés et nos exportations et d'agrandir nos usines.

Nous voudrions parler de certaines idées préconçues fort répandues. La première est que l'accès au stage d'apprentissage est excessivement limité à cause des quotas. Or, les syndicats se rendent bien compte de conséquences de la diminution des effectifs sur leurs propres rangs et sont donc prêts à accepter plus d'apprentis.

Une autre idée préconçue est que les ouvriers spécialisés sont moins bien considérés que les cols blancs. C'est faux car les métiers ont toujours été hautement estimés à Windsor à cause du grand nombre de travailleurs à la chaîne. Il y a toujours eu de la concurrence pour avoir accès au stage d'apprentissage.

Une autre idée préconçue est que nous devons embaucher activement des apprentis. Le fait est que le Conseil d'apprentissage local a déjà une longue liste de candidats à l'apprentissage.

Une autre idée préconçue est que les employeurs ne veulent pas prendre d'apprentis. C'est faux, les employeurs prennent des apprentis, mais ils ne peuvent en prendre qu'un nombre limité s'ils veulent continuer à maintenir la production. Les employeurs, surtout ceux qui ont des petites usines, sont réticents à fournir des stages d'apprentissage, surtout parce que le «maraudage» des employés est très répandu, à moins d'avoir des subventions de compensation.

À notre avis, l'obstacle principal à l'embauche de plus d'employés qualifiés par la voie de l'apprentissage, est que les employeurs ne sont pas capables de transformer des entreprises productrices à but lucratif en institution de formation. Nos industries seraient prêtes à augmenter le nombre de travailleurs qualifiés s'il y avait une autre solution pour former les gens qu'ils ne peuvent pas former dans leur entreprise. Cependant, elles n'appuient que les méthodes qui donnent le même genre de formation que la formation sur le tas.

Le centre croit que l'on peut surmonter cet obstacle si les gouvernements mettent sur pied un programme qui subventionnerait l'équipement, les ressources humaines et physiques et les salaires nécessaires à ce genre de formation dans une installation comme le Centre de ressources industrielles de Windsor. Avec un tel appui, le centre assumerait la responsabilité de former les apprentis que les usines ne peuvent pas prendre actuellement, et, ce faisant, constituerait cette réserve d'ouvriers spécialisés dont nous avons tellement besoin. Cette simple déclaration illustre l'importance de collaboration négociée, de l'engagement et de l'intérêt déclaré des employeurs qui sont prêts à contribuer à la formation de ces stagiaires, de mettre à leur disposition les équipements d'usines et de les accepter dans leurs usines aux termes d'ententes coopératives de travail. Le groupe de travail devrait comprendre qu'en assumant cette responsabilité, nous adopterions le type industriel d'usage efficace d'espaces, ainsi que leur mode et leur discipline de travail. Ces éléments combinés auraient comme résultat une réduction du délai nécessaire à la formation d'apprentis.

[Text]

• 1030

In the interest of time, I will not elaborate on the technicalities of establishing such arrangements. However, I am assured that they are feasible, and are planned for the industrial resource centre. Should this proposal, key to the success of achieving an adequate supply of skilled tradesman find favour, we could quickly work out any substantive details of capital required.

In addition to our proposal, to overcome this major barrier to acquiring skilled tradesmen we offer some short comments on our perception of other factors currently impeding the potential for producing more skilled tradesmen. These are present in current training programs offered by government, college and industry and although not as critical, still frustrate our progress. Programs such as CMITP and CMTP speak in part to the issue of skilled trades shortages by providing some entry level initiatives, but do not go far enough to be effective in resolving the skilled trades problem. We in industry recognize the major contributions made by the community colleges in providing our much-needed resources. And indeed, there has been a link forged locally with St. Clair College and ourselves.

However, in a general sense it is our opinion that the college system terms of reference established more than a decade ago have not evolved with the times. This system mainly protects the standards in developing post-secondary certificate and diploma products. Industry has felt the bureaucratic constraints necessary for post-secondary studies are inappropriate for the bulk of the new employee-type students who are in the college for mandated-related training. The current mandatory procedures to effect new or change on-going programs just cannot respond adequately to the requests from industry for curriculum up-grading or course construction within the timeframes dictated by the nature of our business. We therefore recommend the educational policy makers examine the situation with a view of adjusting their procedures.

We know there is competition for public dollars, externally and among government departments, but we have for some long time been faced with the great gap of what is and what needs to be in the skilled resources area. Incremental funding steps have not bridged this chasm. It calls for an agreement on objectives and a great fiscal leap toward accomplishments. Let us recognize that it is expensive. For example, the training facilities need machinery, contemporary machinery with computer assist to keep pace with changing technology, similar to machinery already installed in our plants. We must have a proper and adequate machine acquisition and replacement policy in the colleges and in the resource centres such as Windsor to keep instruction up-to-date.

It would seem that the ambiguity between federal and provincial governments' jurisdiction for training and education has led to some ineffectiveness. The provinces insist on delivery

[Translation]

Pour économiser du temps, je ne m'attarderais pas sur les aspects techniques de l'établissement de telles ententes. Toutefois, je suis convaincu qu'elles sont possibles et qu'elles sont prévues pour le centre de ressources industrielles. Si l'on accepte cette proposition, qui est la seule solution pour obtenir suffisamment de main-d'œuvre spécialisée, nous pourrions rapidement régler les questions importantes du financement.

En plus de notre proposition visant à surmonter cet obstacle majeur à la formation de travailleurs spécialisés, nous faisons quelques brefs commentaires sur d'autres facteurs freinant actuellement l'exploitation de notre potentiel de formation de spécialistes. On les retrouve dans les programmes actuels de formation offerts par le gouvernement, les collèges et l'industrie et, même s'ils n'ont pas atteint un niveau critique, ils ralentissent quand même nos progrès. Des programmes comme le PFICM et le PFCM s'adressent en partie à cette question de pénurie de spécialistes en offrant au départ un certain niveau d'initiative, mais ils ne sont pas assez poussés pour résoudre efficacement le problème de la pénurie de spécialistes. L'industrie reconnaît la contribution importante des collègues communautaires pour répondre à notre grand besoin de ressources. J'ajouterais même que sur le plan local, un lien s'est créé entre le Collège St. Clair et nous-mêmes.

Toutefois, nous pensons que le mandat du collège établi il y a plus d'une décennie n'a pas évolué avec le temps. Ce système ne fait que maintenir des normes et créer des cours aboutissant à des certificats et à des diplômes post-secondaires. Nous pensons que les contraintes bureaucratiques imposées aux études post-secondaires ne conviennent pas à la masse des nouveaux étudiants-employés qui fréquentent ces institutions dans le but d'acquérir une formation très précise. Les procédures qu'il faut suivre pour modifier des programmes en cours ne répondent pas adéquatement aux besoins de notre industrie, car il faudrait qu'elles puissent être adaptées aux délais imposés par la nature de nos affaires. Nous recommandons donc aux responsables des politiques de l'éducation d'étudier la situation dans le but d'y adapter leurs procédures.

Nous savons que tout le monde cherche à s'accaparer des deniers publics, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur du gouvernement, mais pendant longtemps nous avons fait face à cette lacune énorme entre les spécialistes dont nous avons besoin et ceux que nous avons. Les minimales mesures de financement n'ont pas réussi à combler ce vide. Il est nécessaire de s'entendre sur les objectifs et sur les crédits nécessaires pour les atteindre. Nous devons reconnaître que c'est dispendieux. Par exemple, il faut que les installations de formation soient équipées de matériel moderne contrôlé par ordinateur afin de suivre l'évolution de la technologie; il faut donc du matériel semblable à celui qui est déjà installé dans nos usines. Il est nécessaire d'avoir une politique adéquate pour l'acquisition et le remplacement du matériel dans les collèges et dans les centres de ressources comme celui de Windsor afin que la formation qui y est dispensée soit adéquate.

Il me semble que l'ambiguïté des juridictions fédérale et provinciale de la formation et de l'éducation est une des causes de l'inefficacité du système actuel. Les provinces insistent pour

[Texte]

responsibilities, but look to and wait for federal government funding, even to the extent of reluctance to continue in areas where future government funding might be prejudiced. It is time, I think, for these jurisdictional differences to be resolved and I look to this task force to exert its influence.

Whilst we in industry may seem to be here with an outstretched hand, please be assured that this hand is offered more in the form of trust and commitment than supplication. We know we have a major role, and I hope we have presented some indication that in addition to participating actively in local training enterprises at the committee, institutional, resource-centre levels, we are also willing to contribute to the success of the resource centre concept by providing some instructional resources, by committing guarantees of co-operative training and we will continue to do in-plant training to the maximum level. A partnership of industry, labour, education and government has been forged here in Windsor and we hope today's presentation will recruit a new partner, your task force, and that you will acknowledge our problems and proposed solutions and advance these in the legislative halls. Thank you.

The Chairman: Thank you very much Mr. Yee. You certainly have given us a very interesting brief. Although there are many other important points in it, what is interesting is that on page 4, where you mention the various fallacies, the points that you mark out as fallacies have been stated to us very emphatically in other parts of the country. That is the value of us going to different cities and centres throughout the country. Whereas those statements about apprenticeships were told to us in some major centers of Canada, obviously they do not apply here. As I say, there are many other points which are valuable as well.

• 1035

I will ask John McDermid to lead off the questioning.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. I too enjoyed the brief immensely.

Before I get into some of the details on training, I would like to ask you a little about the funding of the resources centre: who is building the facility, where the funding is coming from.

Mr. Yee: The funding basically is coming from the Ministry of Colleges and Universities. We are working with the local community college in getting resources, funding, equipment, machinery, and administrative back-up to develop this industrial resource centre.

Mr. McDermid: Is it separate from the community college?

Mr. Yee: Yes, The intention is to be completely separate from the community college, though with ties with the community college, with local industry, and with the various governments.

Mr. McDermid: Maybe Mr. Morgan would like to answer this question about the CITC concept. I know it has just been developed over the past year. Do you feel it is working well? Is

[Traduction]

donner les cours, mais demandent et attendent le financement du fédéral, à tel qu'elles hésitent à fournir des cours dans des domaines où ce financement n'est pas assuré. Je pense qu'il est temps de résoudre ces problèmes de juridiction et je demande à votre comité d'user de son influence.

L'industrie se présente peut-être à vous avec la main tendue, mais soyez assurés que cette main est tendue dans un geste de confiance et d'engagement plutôt que de supplication. Nous savons que nous avons un rôle important à jouer. J'espère que nous vous avons fait comprendre qu'en plus de participer activement aux entreprises de formation locales au niveau de comité, d'institutions et de centres de ressources, nous sommes également prêts à participer au succès du concept de centre de ressources en offrant des ressources de formation et, en s'engageant à garantir une formation coopérative; et nous continuerons la formation sur le tas au maximum. A Windsor, il s'est créé une association entre l'industrie, la main-d'œuvre, le système scolaire et le gouvernement, et nous espérons que notre exposé d'aujourd'hui nous aura permis de recruter un nouvel associé, votre groupe de travail; nous espérons que vous comprendrez nos problèmes et que vous proposerez des solutions au Parlement. Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Yee. Il va sans dire que votre mémoire était très intéressant. Quoi qu'il y ait beaucoup d'autres points importants, à la page 4 vous parlez des diverses idées préconçues, dont on nous a d'ailleurs beaucoup parlé dans d'autres régions du pays. C'est pourquoi il est important que nous visitions différentes villes et centres du pays. Ces déclarations concernant les apprentis nous ont été faites dans des grandes villes du pays, mais il est évident qu'elles ne s'appliquent pas ici. Je le répète, il y a beaucoup d'autres points qui sont aussi valables.

Je vais demander à John McDermid de poser la première question.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. J'ai aussi beaucoup apprécié le mémoire.

Avant de passer aux détails de la formation, je voudrais parler un peu du financement du centre de ressources: qui le construit et d'où provient le financement?

M. Yee: Essentiellement, le financement provient du «Ministry of Colleges and Universities». Nous collaborons avec le collège communautaire local pour obtenir les ressources, le financement, le matériel, la machinerie et le soutien administratif nécessaire à l'exploitation de ce centre de ressources industrielles.

M. McDermid: Est-il distinct du collège communautaire?

M. Yee: Oui. Il sera complètement séparé du collège communautaire, mais il aura des liens avec celui-ci, ainsi qu'avec l'industrie locale et les divers gouvernements.

M. McDermid: J'aurais une question à l'adresse de M. Morgan au sujet du concept CITC. Je sais qu'il a été créé l'an dernier. Selon vous, fonctionne-t-il bien? Est-ce un bon con-

[Text]

it a good concept? You may know that it is operating in maybe 51 or 52 communities or regions in Ontario at present, and it is not, to my understanding, operating anywhere else in Canada. The concept sounds great. How is it working practically?

Mr. Lloyd Morgan (Member, IRCC Task Force): We have just put that name "CITC" as a word more or less to explain what happened here some years ago. A task force was formed within the Chamber of Commerce, which recognized this problem. We drew together all the members of the various areas of education, industry, government, and unions to investigate that. Out of this, the recommendations for the Industrial Resource Centre Corporation came about. In that respect, I think CITC has been a very big success.

Mr. McDermid: Good. I like the concept and I hope it works out extremely well, because I think it is badly needed.

Mr. Yee: It is still in its early stages, basically, and I think as time goes on it will prove to be a very valuable organization.

Mr. McDermid: Everywhere we travel in the country, we hear of a great shortage of tool-and-die makers and—I guess the easiest way of putting it is the metal trades. I see that 20 per cent of all the metal-cutting work force—and I would assume you are talking about the metal trades—are located in Windsor. Even with the high unemployment we are experiencing now in the Windsor area, is there a shortage of people for the metal trades?

Mr. Yee: The best way I can answer that is we have made an industrial survey analysis of the different companies in the area, and based on 74 companies in let us say the Windsor area, we have approximately 160 people. We have not finished the survey completely, but we have different occupations required by 1984, and 74 companies, about half of all we could survey, indicate we need 310 more machinists, 98 mould-makers, 104 tool-and-die makers, 44 machine set-up people. So if you multiplied that figure by two, it would give you an idea that there are shortages here.

Perhaps, Mike, you can answer that more fully, on shortages of people in the metal-cutting trades.

Mr. Mike Solez (Director, I.R.C.C. Task Force): I might, Mr. McDermid, just cite a few examples here of shortages. If we go back to two years ago, when the automotive industry really set the boom or the pace going for procurement of tooling, if we had had double the work force, we would have produced that tooling here in Canada. Because of the lack of it here in our area, a lot of tooling has been imported; and whether it came from the United States or elsewhere, it was still a time interval—time that just dragged on.

• 1040

As we say, we can hire apprentices. There are plenty of young students available but it takes four years to train these young lads in order to put out journeyman tool-makers. We have experienced just this type of a drawback, which is a shortage of them and consequently have to turn down jobs and do what we can with the resources we have.

[Translation]

cept? Comme vous le savez, il est actuellement appliqué dans 51 ou 52 villes de l'Ontario et, à ma connaissance, c'est la seule province au Canada où il est appliqué. Ce concept me paraît très prometteur. Comment fonctionne-t-il en pratique?

M. Lloyd Morgan (membre du groupe de travail de l'IRCC): Nous avons simplement trouvé ce sigle «CITC» pour expliquer plus ou moins ce qui s'est passé ici il y a quelques années. La Chambre de Commerce avait identifié ce problème et créé un groupe de travail. Afin de l'étudier nous avons réuni tous les membres des secteurs de l'éducation, de l'industrie, du gouvernement et des syndicats des diverses régions, qui ont finalement préparé des recommandations pour la «Industrial Resource Centre Corporation». A ce point de vue là, je pense que le CITC est un grand succès.

M. McDermid: Bien. Ce concept me plaît et j'espère qu'il fonctionne très bien, car je pense qu'on en a un grand besoin.

M. Yee: Il n'en est encore qu'à ses débuts, mais je pense qu'il se révélera des plus utiles dans l'avenir.

M. McDermid: Partout où nous sommes allés au Canada, on nous dit qu'il y a une grande pénurie dans les métiers de l'outillage et, de façon générale, dans la métallurgie. Je vois que 20 p. 100 des ouvriers travaillant dans ce domaine sont à Windsor et je présume que vous parlez des métiers touchant la métallurgie. Même avec le taux de chômage élevé que connaît actuellement la région de Windsor, y a-t-il une pénurie pour ce type de spécialistes?

M. Yee: Nous avons entrepris une analyse-sondage de 74 entreprises de la région de Windsor; environ 160 personnes y travaillent. Le sondage n'est pas terminé, mais nous avons des données sur les différentes spécialités dont on aura besoin en 1984; environ la moitié des entreprises que nous avons contactées nous ont dit qu'elles auront besoin de 310 mécaniciens industriels de plus, de 98 mouleurs, de 104 outilleurs, et de 44 ajusteurs de machine. Donc, il suffit de multiplier ces chiffres par deux pour vous donner un aperçu de l'ampleur de cette pénurie.

Mike, vous êtes peut-être en mesure de donner une réponse plus complète à cette question sur la pénurie d'ouvriers en métaux.

M. Mike Solez (directeur, Groupe de travail de l'IRCC): Monsieur McDermid, je pourrais vous donner quelques exemples de pénuries. Il y a deux ans, lorsque l'industrie de l'automobile voulait acheter de l'outillage, nous aurions pu saisir cette occasion pour les fabriquer au Canada si nous avions eu le double de travailleurs. A cause du manque de travailleurs spécialisés dans notre région, beaucoup d'équipements ont été importés, que ce soit des États-Unis ou d'ailleurs; nous n'étions donc pas prêts.

Je répète, nous pouvons embaucher des apprentis. Il y a beaucoup de jeunes étudiants disponibles, mais il faut quatre ans de formation pour en faire des outilleurs compagnons. C'est ce genre d'inconvénient que nous avons connu, car il y a une pénurie de ces outilleurs et conséquemment nous avons dû

[Texte]

Mr. McDermid: I noticed in the brief, and I am not going along in order because Mr. Solez has brought out another point, that we spend about \$800 million in manpower training, if I am not mistaken. I think it is around there, is it not?

Mr. Swartz: It is a little more.

Mr. McDermid: A little more than that.

We want to make sure that the funding is put to its best use, naturally. As you say, there are only so many funds available, but the ones that are being spent we want to make sure they are spent wisely, and if they are not then we should divert them to areas where we feel it would be much better.

One of the things that has come out in every brief that we have had is that more hands-on training is required rather than the classroom type of thing, and I gather from your resource centre that that is what you are talking about. Second, the small and intermediate operator really cannot afford to train an individual because it costs anywhere between \$20,000 and \$40,000 per year in round figures, and you may correct me there, to train an individual over a period of one year and, of course, the training comes under the provincial jurisdiction which you have alluded to in your brief as well, and I guess we cross jurisdictions when we work on this particular problem. Do you feel that conditional grants or funding to industries for manpower training is part of the answer?

Mr. Solez: As you pointed out, there are ample dollars in the works now for skilled trades training. I think these dollars have to be channelled in the right direction, and I think that if they are channelled into the area of hands-on training we would get results. I think we should get away from more of the academic and related training—keep that to the requirement that is mandated and that has been established—and pile more of the dollars into hands-on training such as this resource centre concept. And there again we have got the building on its way and the requirement here is for the dollars for the manpower to staff it and for equipment.

Mr. McDermid: And is this where you feel the federal government could play a part with a conditional type of grant for updated equipment and that sort of thing?

Mr. Solez: Exactly.

Mr. Yee: Mr. McDermid, Frank would like to make a few comments on that.

Mr. McDermid: Great. Just jump in any time you want.

Mr. Frank Smith (Resource Centre Management): Just to elaborate on your question, Mr. McDermid. One tends to look at apprentice training as one entity; actually, there are two major portions to it. One is that 10 per cent takes place, and is mandated to take place, in the college system and 90 per cent, normally, takes place in plants. The difficulties experienced that we observe from industry is that they reach a saturation point in the economic level at which they can train more apprentices for their 90 per cent portion compared to using their own scarce resources to do the training. Therefore, if part

[Traduction]

refuser des contrats et faire de notre mieux avec les ressources dont nous disposons.

M. McDermid: Je remarque dans votre mémoire, et je ne suis pas l'ordre chronologique car M. Solez a soulevé un autre point, que nous avons dépensé environ 800 millions de dollars pour la formation de la main-d'œuvre, si je ne me trompe.

M. Swartz: Un peu plus.

M. McDermid: Un peu plus, donc.

Naturellement, nous voulons nous assurer que ces fonds sont utilisés de la meilleure façon possible. Comme vous le dites, le financement n'est pas inépuisable, mais nous tenons à nous assurer que les fonds dépensés sont utilisés à bon escient, sinon il nous faudrait les consacrer à d'autres domaines où nous croyons qu'ils seraient mieux utilisés.

L'une des choses qui est ressortie de chaque mémoire que nous avons reçu, c'est qu'il faut davantage de formation pratique que de formation théorique et je présume que c'est là le but de votre centre de ressources. Deuxièmement, le petit et moyen entrepreneur ne peut vraiment pas se permettre de former un employé, car il lui en coûte entre 20,000 et 40,000 dollars par année en chiffres ronds, reprenez-moi si je me trompe, et bien sûr cette formation relève de la compétence provinciale. Vous avez également fait allusion dans votre mémoire au chevauchement des juridictions. Selon vous, une partie de la solution consisterait-elle à accorder aux industries sous certaines conditions, des subventions ou des fonds pour la formation de la main-d'œuvre?

M. Solez: Comme vous l'avez dit, beaucoup des crédits importants sont consacrés à la formation professionnelle. Je pense qu'il faut orienter ces sommes dans la bonne direction; que nous obtiendrions des résultats si elles étaient orientées dans le domaine de la formation pratique. Je pense que nous devons laisser de côté la formation académique et connexe, laissons cela aux exigences obligatoires déjà établies et accordons plus d'argent à la formation pratique, comme ce concept de centre de ressources. Encore une fois, la construction des installations est en cours ce dont nous avons besoin, c'est de financement pour le matériel et le personnel.

M. McDermid: Selon vous, c'est là que le gouvernement fédéral pourrait jouer un rôle en accordant des subventions pour l'achat de matériel moderne, etc...

M. Solez: Exactement.

M. Yee: Monsieur McDermid, Frank aimerait faire quelques commentaires à ce sujet.

M. McDermid: Je vous en prie, ne vous gênez pas.

M. Frank Smith (Direction du Centre de ressources): Je veux simplement m'attarder sur votre question, monsieur McDermid: on a tendance à considérer la formation des apprentis comme une entité; en réalité, elle comporte deux volets importants. D'une part, 10 p. 100 de cette formation se fait et doit se faire dans le système collégial et, d'autre part, 90 p. 100, habituellement, se fait dans l'usine. Le problème que connaissent les industriels est qu'ils atteignent leur point de saturation économique où ils ne peuvent plus former d'autres apprentis pour remplir leur part de 90 p. 100 en utilisant leurs

[Text]

of that 90 per cent could be moved to another institution and let them do that 90 per cent, then you have got two producers rather than one. The comment for the paper is that they cannot look at industry to be the training institution, they need to have some parallel system to help them because they have reached the saturation point. When we talk about industry being reluctant to take apprentices, they say, hell, I would take 10 more if I had some help to train them but I cannot use my own people to do it. So, this is the dilemma they face.

Mr. McDermid: That is where the tremendous cost comes in.

Mr. Smith: And this is the generator for the resource centres, we will take that load off your hands in partnership with you.

Mr. Yee: We mentioned that point in our paper.

Mr. McDermid: Moving along to your fallacies, as the Chairman commented, I find them rather interesting. One of the things that I find with young people is that they tend to be hesitant to get into apprenticeship programs. Now, you say you have got a waiting list here, but I have talked to a number of young people who are hesitant to get into apprenticeship programs because they are not sure they are going to finish them. In other words, if there is a downturn in the industry they are the first ones to go. They are not asking for the guarantee of a job at the end of their apprenticeship, but they are asking that their apprenticeship course be finished; in other words, if they start on one, they finish it.

• 1045

I think the apprenticeship programs in Europe operate along those lines. There may be a ratio of journeymen to apprentices, but in most instances the apprentices have an opportunity to finish their courses. That is not so here. There are some industries that I have visited which frighten me—to give you an example, Orenda Engines Inc. in Mississauga. When you go through that plant, it is frightening to see the aircraft mechanics in there. I doubt if there is anybody under 50, and I am really not exaggerating. That concerns me.

I wonder if you run into that type of problem. Is that a problem for you in the apprenticeship program?

Mr. Yee: I can speak to my experience. I work at Allied and I think we employ over 500 people. We have probably 200 skilled tradesmen there, and that is the job that all the employees are after: the trade-skill job. As far as the young people coming into the company, they are focusing on getting into the trade-skill jobs.

We do not lay off people at any great rate so we do build up. You will see in our workforce people from the ages of 25 to 60 in our skilled trades. So I do not find that this is a problem in this area. Perhaps Mike and Lloyd may have some further comment on that.

Mr. Solcz: I would like to make a comment in this regard. In our particular plant we have not laid apprentices off and we

[Translation]

propres ressources restreintes pour effectuer cette formation. Donc, si ce 90 p. 100 pouvaient être confiés à une autre institution, vous auriez alors deux producteurs au lieu d'un. On ne peut pas demander aux entrepreneurs d'être une institution de formation; ils ont besoin d'un système parallèle pour les aider lorsqu'ils ont atteint leur point de saturation. On dit que l'industrie hésite à accepter des apprentis; or, les employeurs seraient prêts à en prendre dix de plus s'ils avaient de l'aide pour les former. Voilà donc le dilemme dans lequel on se trouve.

M. McDermid: Cela représente des coûts énormes.

M. Smith: Justement, en association avec vous, notre centre va vous enlever ce fardeau.

M. Yee: Nous avons soulevé ce point dans notre exposé.

M. McDermid: Passons à vos idées préconçues, comme le président l'a dit; je les trouve plutôt intéressantes. Je trouve que les jeunes hésitent à participer à des programmes d'apprentissage. Vous nous dites avoir une liste d'attente, mais j'ai parlé à un certain nombre de jeunes qui hésitent à entreprendre un programme d'apprentissage car ils ne sont pas sûrs de le terminer. Autrement dit, s'il y a un ralentissement dans l'industrie, ils sont les premiers licenciés. Ils ne demandent pas qu'on leur garantisse un emploi à la fin de leur apprentissage, mais ils veulent terminer leur cours; autrement dit, s'ils prennent un cours il veulent le terminer.

En Europe, je pense que les programmes d'apprentissage fonctionnent de cette manière. Il se peut que ce soit un pourcentage de compagnons par apprentis, mais dans la plupart des cas les apprentis ont l'occasion de terminer leur cours. Ici ce n'est pas le cas. Certaines industries que j'ai visitées m'ont fait peur... prenons l'exemple de la société Orenda Engines Inc., de Mississauga. En visitant cette usine, j'ai été effrayé de voir que parmi les mécaniciens qui étaient là, aucun ne devait avoir moins de 50 ans, et je n'exagère pas. Cela me préoccupe.

Je me demande si vous connaissez le même genre de problème. Le programme d'apprentissage vous pose-t-il un problème?

M. Yee: Je peux parler de mon expérience. Je travaille chez Allied où nous employons environ 500 personnes. Nous avons environ 200 spécialistes et c'est l'emploi que tous les employés veulent, celui de spécialiste. Quant aux jeunes qui viennent travailler chez nous, ils veulent se spécialiser.

Nous ne licencions pas beaucoup, donc nous renforçons nos effectifs. Chez nous, pour les métiers spécialisés, la moyenne d'âge varie de 25 à 60 ans. Donc je ne trouve pas que c'est un problème dans notre secteur d'activités. Mike et Lloyd ont peut-être d'autres commentaires là-dessus.

M. Solcz: Je voudrais faire un commentaire là-dessus. A notre usine, nous n'avons pas licencié d'apprentis et nous

[Texte]

have been training since we have been in business, which is over 22 years. But I can say this: we have lost somewhere in the neighbourhood of 20 people in the last two or three years to the automotive plants, and most of them were trained in our plant.

Because the work is always available, in other words, our business is expanding, we keep the apprentices on. But it is a fact that some plants, some tool shops that run out of work, have no choice but to lay the apprentice off; after all, he cannot produce the final product. So they keep the journeymen on.

Something that might be given some thought would be a form of levy-grant of some kind, or a tax offset, to enable the employer to keep that apprentice on. Presently the majority of shops are getting some subsidies, so many weeks for the first year and so on, which is a limited amount. But if this were increased to 50 per cent of the expense for, say, a two-year or three-year period, I think you could rest assured that even a small shop would keep the apprentice working.

Mr. McDermid: There was one point made in here about the reduction in total time for apprenticeship programs. I gather they range from two to three to four years, depending on the trade. We have had mentioned to us many times what happened during the Second World War, when they tended to train people very rapidly; therefore, the apprenticeship time period was greatly reduced.

On page 5 you say:

All of these factors could result in a reduction in the total time required for apprenticeship training.

Do you want to elaborate on that a little?

Mr. Yee: We have given this idea some thought in the industrial resource centre. We are saying, let us take the apprentice and put him in the industrial resource centre; give him the opportunity with trained people or instructors who can follow his progress throughout the period he is in apprenticeship. This is different from being in a plant, where there is a need for production and he does not necessarily get the attention that could be given in a resource centre with a somewhat controlled atmosphere.

I think Mike supports this. He employs a number of metal-cutting people, metal toolmakers and what have you, and he believes that given the opportunity to work on a machine with specific direction to obtain certain skills, could be done by us quicker than it could be done in a plant. Mike, do you want to...

• 1050

Mr. Solcz: You are right on, Bill. Plants are not trade schools, per se. What we are looking at here in the resource centre is just to establish that format of, you might say, hands-on training on an eight-hour-per-day basis. If that could be done I can assure you that the machinists coming out of there would learn machine operations a heck of a lot faster than they do coming through an industrial plant, such as ours

[Traduction]

faisons de la formation depuis toujours, c'est-à-dire depuis plus de 22 ans. Mais depuis 2 ou 3 ans, nous avons perdu une vingtaine de personnes qui sont allées travailler dans les usines d'automobiles et la plupart ont été formées chez nous.

Étant donné qu'il y a toujours du travail, nos affaires sont en expansion et nous gardons les apprentis. Mais c'est vrai que certaines usines d'outillage qui n'ont plus de travail sont obligées de licencier des apprentis, sous prétexte qu'ils ne peuvent pas donner un produit fini. Donc ils ne gardent que les compagnons.

On pourrait peut-être envisager une forme de subvention-redevance ou des dégrèvements fiscaux permettant à l'employeur de garder l'apprenti. Présentement, beaucoup d'ateliers reçoivent des subventions, un certain nombre de semaines pour la première année ainsi de suite, ce qui constitue une somme limitée. Toutefois, si ces subventions étaient portées à 50 p. 100 des frais, disons pour une période de 2 ou 3 ans, vous pouvez être garanti que même les petits ateliers garderaient les apprentis.

M. McDermid: Il a été question aussi de la réduction de la durée du programme d'apprentissage. Selon le métier, je pense que cela varie de 2 à 4 ans. On nous a souvent rappelé ce qui est arrivé au cours de la deuxième guerre mondiale où l'on formait les gens très rapidement et la période d'apprentissage était considérablement réduite.

A la page 5 vous dites:

Le résultat de tous ces éléments combinés pourrait être une diminution du temps total nécessaire au programme de formation.

Pourriez-vous préciser cela un petit peu?

M. Yee: Nous y avons pensé un peu dans le cadre du Centre de ressources industrielles. Nous nous sommes dit, prenons l'apprenti et mettons-le dans le Centre de ressources industrielles; donnons-lui l'occasion d'être suivi par des instructeurs qualifiés pendant sa période de formation. C'est très différent d'une usine, où il y a des impératifs de production et où on ne peut pas nécessairement obtenir l'attention qu'on aurait dans un Centre de ressources où l'atmosphère est quelque peu contrôlée.

Je pense que Mike est d'accord avec cela. Il emploie un certain nombre d'ouvriers des métaux, des outilleurs je ne sais quoi, et il pense que si l'on permet à un candidat de travailler sur une machine dans le but précis de développer certaines compétences, on peut le faire plus rapidement qu'en usine. Mike est-ce que vous voulez...

M. Solcz: Vous avez raison, Bill. Les usines ne sont pas des écoles de métier comme tel. Ce que nous envisageons dans ce centre de ressource c'est une formation pratique de huit heures par jour. Je puis vous assurer que le mécanicien industriel qui aurait subi cette formation apprendrait le fonctionnement d'une machine beaucoup plus vite que dans une usine comme la nôtre où l'instructeur est un compagnon, qui doit s'occuper

[Text]

where the instructor is a journeyman, having to train them and, at the same time, having to do the production. Do you see the difference there?

I think, if you can relate to a resource centre as a trade school exclusively, you could have machinists that would be qualified to be put into the industrial environment and put to use.

Mr. McDermid: What you are getting back to is the old trade and vocational type of school which disappeared when community colleges, basically, came on the scene.

Are we not doing a form of duplication? Could we not incorporate what you are talking about within the community college operation?

Mr. Solcz: There are several factors that deter the community colleges from setting this off. First of all, they are into the institutional environment of learning. The students go in there and they are students. Industrial resource centres would have workers going in, not students, per se. It would be mandatory that they report at 7.00 o'clock, work their eight hours with a second shift coming on for the next group. So, first of all the setting is completely different.

Secondly, the numerous academic subjects that are offered in the community colleges relating to some of this training would not be had at the resource centre. Only those related to the particular area of endeavour. The other difference is programs of social activities—recreation. That would not be at the resource centre, but you do have that in the community colleges, and it is time consuming.

Mr. McDermid: I will pass to the chairman, but I do want to congratulate you for the work. It makes me feel good to see industry getting involved—so involved, so actively involved—in this type of process. For far too long, I think we have left it up to the bureaucrats and the politicians, and it is good to see business and labour getting involved in this type of thing and I encourage you to carry on. Thank you.

Mr. Solcz: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. McDermid. I would like to call on Mr. Swartz, our research director, to put some questions to you.

Mr. Swartz: I would like to ask any of the gentlemen before us if, to their knowledge, there is any substantial work underway in the Greater Windsor area now on research and development and production of these CAD/CAM machines or, what we refer to as the robotic machines, in terms of making this a design and production centre for the implementation of this new machinery for all the functions that we know they are going to be required for?

The reading I have done suggests that there is going to be a need over the next decade for tens of thousands of these machines. To my knowledge, and I need to be informed, there is no production of this kind of machinery in Canada. We are importing everything. You referred to Chrysler and the production facilities, and the upgrading of technology there, but the machinery they have, to my knowledge, is all imported. Do you think it is possible that we could do more in this area, in

[Translation]

de formation et de production en même temps. Comprenez-vous la différence?

Si l'on pouvait avoir un centre de ressources qui serait exclusivement une école professionnelle, je pense que les mécaniciens industriels qui en sortiraient seraient compétents pour travailler immédiatement dans un milieu industriel.

M. McDermid: En somme, vous revenez aux anciennes écoles professionnelles qui ont disparu lorsque sont nés les collèges communautaires.

N'y aurait-il pas chevauchement? Est-ce que cela ne pourrait pas se faire dans le cadre du collège communautaire?

M. Solcz: Pour maintes raisons, les collèges communautaires ne sont pas intéressés à le faire. D'abord, c'est un environnement d'établissement d'enseignement. Les étudiants qui vont là sont des étudiants. Dans les centres de ressource industrielle, ce serait des travailleurs et non des étudiants en soi. Ils seraient obligés d'être là à 7 heures, de faire leur huit heures et ensuite il y aurait une deuxième période de travail avec un autre groupe. Donc, au départ l'environnement est tout à fait différent.

Deuxièmement, les nombreuses disciplines enseignées dans les collèges communautaires ne le seraient pas au centre de ressource. Il n'y aurait que celles qui sont reliées à l'activité précise. L'autre différence porte sur les programmes d'activités sociales et récréatives. Cela n'existerait pas au centre des ressources, mais vous retrouvez cela dans un collège communautaire et cela demande du temps.

M. McDermid: Je cède la parole au président, mais je tiens à vous féliciter de votre travail. Je suis heureux de voir que l'industrie participe à ce point à un projet de ce genre. Pendant trop longtemps, nous avons laissé cela aux bureaucrates et aux politiciens, et il est bon de voir l'entreprise et les travailleurs participer à ce genre de choses; je vous encourage à continuer. Merci.

M. Solcz: Merci.

Le président: Merci, monsieur McDermid. Je vais demander à M. Swartz, notre directeur de recherche, de poser les questions.

M. Swartz: Je voudrais demander aux témoins si, à leur connaissance, dans la région de Windsor, on s'occupe beaucoup de la recherche, du développement et de la production de ces machines CAD-CAM, ou ce qu'il est convenu d'appeler des machines «robotisées», dans le but d'en faire un centre de conception et de production de ces nouvelles machines dont les fonctions seront multiples?

D'après les lectures que j'ai faites, au cours de la prochaine décennie, nous aurons besoin de dizaines de milliers de machines de ce genre. A ma connaissance, ou n'en fabrique pas au Canada. Nous importons tout. Vous avez parlé de Chrysler, de ses installations et de sa technologie dans cette usine, mais ses machines sont, à ma connaissance, toutes importées. Croyez-vous qu'il soit possible de faire davantage dans ce domaine, au niveau de la recherche, du développement et de la production

[Texte]

the research, development and production of this kind of machinery, and in the retraining of people from within the area—this is a separate element—to program, maintain and tool these machines? That is a different kind of machining skill. It may be, if we bring in enough technology, enough of these robot machines, that we will not have the same critical shortage of skilled machinists, as we have now; we would have a different kind of shortage. Instead of needing mould makers and tool and die makers, we would need a certain type of machine mechanic who would be doing very involved and very complicated maintenance operations on these expensive and complicated machines.

• 1055

Mr. Yee: We have looked into that, and I think Lorne Clarke has had some work done on looking at a type of mechanic to maintain this type of equipment. Also, because of the makeup of our group, with industry and people from colleges and the government, we are always aware of what new trades or skills are required in the future. Perhaps to answer that directly, Lorne, would you take a crack at that question?

Mr. Lorne Clark (Resource Centre Management): Okay. On the first part of your question, I am not too sure of the extent to which we have done any research in the Windsor area. I understand that there is a group trying to be set up; Mayor Weeks and Jim Moore earlier alluded to the fact that we want to get going on this. I have been in some plants in Windsor myself as a part of this survey and I have two staff members working on it. We are serving 300 to 400 of the 850 manufacturing companies in the Windsor-Essex area and they are asking for the training already, when we have not done research on it. So, the need for the new type of industrial mechanic is there, and I am not too sure whether the horse is before the cart or vice versa. We would hope it would be that way, but we have been asked for the training, which maybe represents the cart, and we do not have the horse to pull it yet.

I do not know what the status is but I know, in answer to your second question, that the demands are plans to do more research and development in the Windsor area with the university and with industry in general, through the Development Commission.

Mr. Yee: Would you like to say a few words, Mike?

Mr. Solcz: I am directly involved in an area of, you might say, computer-controlled equipment. This technology is coming, in a fashion, to us through a joint venture with an Italian firm. We have brought in a specific type of grinding machine. Our job is, first of all, to adapt North American controls, that is micro-processor type equipment on this machine, and to market it in North America. In house, we have qualified people who understand electronics, micro-processing, and so on, yet we are unable to find hardware and software capabilities in Canada to do it. We are talking to Bradley and—basically, Stateside; there are people like Cincinnati Milacron, there is Bendix—Warner Swasey is a divi-

[Traduction]

de ce genre de machines et du recyclage des travailleurs de la région; c'est un élément distinct, dans le domaine de la programmation, de l'entretien et de l'outillage de ces machines? Il s'agit d'une compétence tout à fait différente. Si nous avons suffisamment de technologie et suffisamment de ces machines-robots, nous n'aurons peut-être pas les mêmes pénuries de spécialistes que nous avons actuellement; en tout cas, elles seront d'un type différent. Par exemple, au lieu d'avoir besoin de mouleurs et d'outilleurs, nous aurions besoin d'un certain type de mécanicien, pour ces machines, qui effectuerait des opérations d'entretien très compliquées sur des machines coûteuses et complexes.

M. Yee: Nous avons étudié la question et je pense que Lorne Clarke a fait une étude sur le genre de mécanicien nécessaire pour l'entretien de ce genre de matériel. Aussi, étant donné que notre groupe se compose de représentants de l'industrie, des collèges et des gouvernements, nous sommes toujours au courant des nouveaux métiers ou des nouvelles compétences dont on aura besoin dans l'avenir. Peut-être que Lorne pourra répondre directement à votre question?

M. Lorne Clark (Direction du centre de ressources): Très bien. Quant à la première partie de votre question, j'ignore jusqu'à quel point on a fait des recherches dans la région de Windsor. Je crois savoir qu'on est à mettre un groupe sur pied, tout à l'heure le maire Weeks et Jim Moore ont fait allusion au fait que nous voulions faire quelque chose dans ce sens. J'ai moi-même visité des usines de Windsor dans le cadre de ce sondage et j'ai deux employés qui y travaillent. Nous desservons de 300 à 400 des 850 compagnies de fabrication de la région Windsor-Essex et elles demandent déjà la formation, alors que la recherche n'est pas complétée. Donc, le besoin pour ce nouveau type de mécanicien industriel existe et je ne sais pas si on met la charrue devant les bœufs ou vice versa. C'est peut-être le cas: on nous a demandé le programme de formation, c'est peut-être la charrue, est nous n'avons pas encore les bœufs.

Donc j'ignore quelle est la situation, mais, pour répondre à votre question, je sais que la demande existe déjà. Je crois savoir que l'on prévoit effectuer plus de recherche et de développement dans la région de Windsor avec la coopération de l'université et de l'industrie en général, par l'intermédiaire de la commission de développement.

M. Yee: Mike, voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Solcz: Je travaille directement dans ce qu'on peut appeler le domaine du matériel contrôlé par ordinateur. Cette technologie nous est fournie par l'intermédiaire d'une entreprise conjointe avec une compagnie italienne. Nous avons fait venir un type de meule particulier. Notre travail consiste tout d'abord à adapter des contrôles nord-américains, du matériel de type microprocesseur, sur cette machine, afin de la commercialiser en Amérique du Nord. Nous avons chez nous des personnes compétentes en électronique, en microprocesseurs, et toutefois, nous ne pouvons pas trouver au Canada de spécialistes en matériel et en logiciel capables de le faire. Nous nous adressons à Bradley et... fondamentalement, Stateside, ce

[Text]

sion—and they are direct competitors in what we are in. How do you go to a source and have them develop a particular software program for you when you are in the same field? So, we have that problem today.

We have had the machine in for a couple of months; we are working on it ourselves. It is a slow process. You talk about research and development: on an official basis, as an institution or as a facility, in Windsor we do not have it. But I think many industrial plants, specifically machine-tool plants, do research and development on their own. We have been doing it for four or five years or more, in automation, in robot-type motions, and so on, strictly within the business itself and not looking at any government support. So, there is a need for it. Again, the Resource Centre might be able to help train some of these people, but I have my doubts whether... First of all, you need instructors of a calibre such that they understand this and can go to it and do it. I think we lack that here in Canada.

Mr. Swartz: How large is your company?

Mr. Solcz: We employ about 340 people.

Mr. Swartz: Do you see a potential, and do other members of the committee see a potential, for this kind of innovation and use of new machinery and new skills for smaller companies too? You mentioned in your brief that there are a lot of companies in the 25- to 50-employee range and they are probably doing a lot of one-off machining processes. Would these machines, and this technology, still be viable in operations of that size?

Mr. Clark: I visited one company that only had about 30 employees and they had three computer numerical control machines. Their problem was to program those machines adequately with the machining knowhow and the computer knowhow mixed, the operators were very unskilled and they needed the skill of the programmer, which they did not have, but they were able to inspect every part completely. In other words, it was a 100 per cent inspection. This company had three machines; there was another company which had five machines. These are small companies in terms of numbers of employees, but in terms of investment, that is a different story now.

• 1100

Mr. Swartz: Yes, these are large investments.

Mr. Clark: We are talking in hundreds of thousands of dollars.

Mr. Swartz: If I am not mistaken, your CNC machines can each run to a quarter of a million dollars quite easily. Those small companies would not require a programmer on site all the time. It would be the occasional service of a programmer to redesign the program to produce another product.

Mr. Clark: The question raised was if they could get a programmer who was familiar with the machining and who

[Translation]

ont des gens comme Cincinnati Milacron, il y a Bendix... Warner Swasey est une division... et ce sont nos compétiteurs directs dans ce que nous faisons. Comment pouvez-vous leur demander d'établir un programme logiciel pour vous lorsque vous êtes dans le même domaine? Alors, c'est le problème que nous avons aujourd'hui.

Nous avons la machine depuis quelques mois, nous y travaillons nous-mêmes. C'est une démarche lente. Vous parlez de recherche et de développement: cela n'existe pas à Windsor sur une base officielle, ou comme institution ou comme installation. Mais je pense que beaucoup d'usines, surtout les usines d'outillage, font de la recherche et du développement. Nous le faisons depuis quatre ou cinq ans ou davantage, dans le domaine de l'automatisation, des mouvements de type robot et ainsi de suite, et strictement dans le cadre de nos activités sans demander l'aide du gouvernement. Donc, le besoin existe. Encore une fois, le centre de ressources pourrait former certains de ces gens, mais je doute que... D'abord, il faut que l'instructeur soit suffisamment compétent pour comprendre cela, qu'il puisse s'y attaquer et le faire. Je pense que nous n'en avons pas au Canada.

M. Swartz: Quelle est l'importance de votre compagnie?

M. Solcz: Nous employons environ 340 personnes.

M. Swartz: Selon vous et les autres membres de votre comité, ce genre d'innovation, l'utilisation de cette nouvelle machinerie et les nouvelles compétences, offre-t-il un potentiel pour les petites compagnies? Dans votre mémoire, vous dites qu'il y a beaucoup de compagnies ayant de 25 à 50 employés et que beaucoup utilisent probablement des machines à procédé simple. Est-ce que ces machines et cette technologie seraient rentables dans ce genre de compagnie?

M. Clark: J'ai visité une compagnie où il n'y avait qu'environ 30 employés et ils avaient trois machines à contrôle numérique par ordinateur. Le problème se posait au chapitre de la programmation adéquate de ces machines ce qui exigeait une connaissance double des machines et des ordinateurs. Les opérateurs étaient peu compétents et ils avaient besoin d'un informaticien, ils n'en avaient pas, mais ils étaient en mesure de vérifier chaque pièce. Autrement dit, ils effectuaient une inspection intégrale. Cette compagnie avait trois machines; une autre en avait cinq. Ce sont de petites compagnies pour ce qui est du nombre d'employés, mais pour ce qui est des investissements, c'est une autre histoire.

M. Swartz: En effet, ce sont des investissements importants.

M. Clark: Il s'agit de centaines de milliers de dollars.

M. Swartz: Si je ne me trompe, vos machines CNC peuvent facilement coûter jusqu'à un quart de million de dollars chacune. Ces petites compagnies n'auraient pas besoin d'informaticien à plein temps. Elles auraient besoin de ses services à l'occasion pour la modification du programme afin de produire autre chose.

M. Clark: Elles voulaient un informaticien qui connaisse les machines et qui puisse également repérer les problèmes

[Texte]

could also troubleshoot some of their other electronic and equipment problems they could fully use that person, not only on the programming but on everything that relates to that. Because they were doing some fabrications and had some other problems they wanted, I guess, an industrial mechanic who has programming capabilities, if I could put it more bluntly.

Mr. Morgan: Perhaps I could give a broader perspective on this thing. You have five stages existing in counting in your shops today, as I see it. You have the shop that has just the conventional machine tool, and now you have those that are retrofitting with so-called digital readouts, which is an electronic device. Then you go into the stage where you can buy a programmable system which can be retrofitted to an existing machine, and it will be operated manually. Then you can buy digital readout programmable systems, retrofitted, and automatically operated. Then you can buy the totally new machine which has all the exotic goodies on it. So you have a variety of positions and each operator, each shop, has to make his own decision. It is not cut and dried. It is a growth sequence we are going through.

Most of these programmable counters are not beyond the knowledge of the average tool and die operator that we know today because it is really simplifying this process. Now when it comes down to servicing those things, this is another problem but it is coming on stream. But probably our biggest problem is finding quick back-up service on some of these newer types of electronic machinery and equipment.

M. Clark: If I could just add one point to that, I think we should distinguish between the fact that these programmable machines tend to get into semi production, special parts of which you are going to run a few. It would be very expensive to program that machine and run one part which a tool and die maker had to make to produce a mould and so on. So you have both kinds of businesses in Windsor.

Mr. Swartz: I just have one other brief question. I do not think the answer is either brief or lacks complication. You referred in your paper to the problem of piracy of skilled tradesmen. What can be done about it? What would you suggest for our consideration?

Mr. Solcz: I made several comments in the past in that regard.

Mr. Swartz: They used to hang pirates, but I do not think we can do that any more.

Mr. Solcz: I do not think there is any one answer to that problem. The way I see it, really, is that every shop should be encouraged to train. Now how do you encourage a plant to train? A large corporation comes into a city and they do not have time to train people, so they put an advertisement out and there it is. A journeyman looks at it and says, gee, a new environment, I would like to try it. Now, we would not mind at all to see toolmakers or journeymen leaving one plant and going to another. I see nothing wrong with that, other than the fact that we lose so many skilled people who go into jobs that become white-collar jobs, supervisors of a particular area. They get in the expediting and tool control. They lose their skills of toolmaking. I think that is a major problem when they

[Traduction]

d'autres matériels électroniques. Elles auraient pu embaucher une telle personne à plein temps, non seulement pour la programmation, mais pour tout le travail connexe. Étant donné qu'elles sont dans le domaine de la fabrication et qu'elles ont d'autres problèmes, je présume qu'elles voulaient un mécanicien industriel compétent en informatique, si je puis dire.

M. Morgan: Je pourrais peut-être vous donner une perspective plus large. Selon moi, de nos jours, il y a cinq étapes différentes dans les ateliers. Vous avez l'atelier doté d'un outillage conventionnel, vous avez ceux qui s'occupent du matériel à lecteur numérique, c'est un appareil électronique. Ensuite vous pouvez acheter un système programmable adaptable à une machine existante et que l'on peut faire fonctionner manuellement. Ensuite vous pouvez acheter des systèmes programmables à lecteur numérique, adaptable et qui fonctionne automatiquement. Ensuite vous pouvez acheter la nouvelle machine avec toutes ces fonctions exotiques. Donc des possibilités sont nombreuses et chaque exploitant, chaque atelier, doit prendre ses propres décisions. C'est loin d'être simple. Nous passons à travers une séquence de croissance.

La plupart de ces compteurs programmables sont à la portée des outils que nous employons aujourd'hui parce que cela simplifie vraiment le processus. Le problème c'est l'entretien et le service, mais cela s'en vient. Le plus gros problème c'est probablement de trouver rapidement un service de soutien pour certaines de ces nouvelles machineries et de ce nouveau matériel électronique.

M. Clark: Puis-je seulement ajouter un commentaire. Je pense qu'il faut préciser que ces machines programmables ne servent qu'à une partie de la production, pour des pièces spéciales que l'on ne fabrique pas en quantité. Il serait très dispendieux de programmer cette machine pour fabriquer une pièce pour laquelle l'outilleur a dû fabriquer un moule et ainsi de suite. Donc, à Windsor, vous avez les deux types d'activités.

M. Swartz: J'ai juste une autre courte question. Je ne pense pas que la réponse soit courte ou simple. Dans votre exposé vous faites allusion aux problèmes du pillage des spécialistes. Que peut-on y faire? Qu'est-ce que vous nous suggéreriez?

M. Solcz: Par le passé j'ai fait de nombreux commentaires là-dessus.

M. Swartz: Autrefois on pendait les pirates, mais je ne pense pas qu'on le fasse de nos jours.

M. Solcz: Je ne crois pas qu'il y ait une solution à ce problème. Je pense qu'on devrait encourager chaque atelier à faire de la formation. Maintenant, comment devrait-on le faire? Il arrive qu'une grande société s'installe en ville et elle n'a pas le temps de former les gens, donc elle met une annonce et voilà. Un ouvrier compétent lit cela et dit, bon, un nouvel environnement, j'aimerais l'essayer. Maintenant, cela ne fait rien si un outilleur ou un compagnon quitte une usine pour une autre, il n'y a rien de mal à cela, sauf le fait que nous perdons beaucoup de spécialistes qui deviennent des collets blancs, des surveillants dans leur secteur. Ils s'occupent de l'expédition et du contrôle de la production. Ils perdent leur compétence comme outilleur. Je pense que c'est un problème grave lors-

[Text]

take a young man of 30; he gets into that type of an environment and there goes your toolmaker. The use to a plant is great, to get a man with that knowledge and put him in there—again, it is an upgrading process—but it is a loss to the tooling industry in total. How do you stop it? I really do not have an answer for you in that regard.

• 1105

Mr. Yee: Piracy comes from shortages, I believe, and if we look to filling these shortages, I think the piracy would certainly be at a minimum if we have sufficient skilled people to meet the future demands of skilled tradesmen.

Mr. Swartz: Do you see a kind of levy-grant system as a means of eliminating some of the shortages?

Mr. Yee: Yes, we have looked at that. We have not really come to any conclusion.

Mr. Solcz: I think it would definitely be an advantage. It would be an offsetting factor to train. The plant that does not might pay a higher tax rate. The one that is training would get an offset rate. On the other hand, in my way of thinking the only way to overcome that problem is to train, and we keep asking if there is a shortage. When you tackle the question of pirating and so on, does this not point out the fact that there is a shortage? Need we go further in trying to take surveys of what the shortage is? There is definitely a shortage of skilled help in Canada and always has been. I think it is just in recent years that we have looked at the problem.

Mr. Yee: I think piracy is one of the ills of the shortages, and if you correct those shortages piracy will not be that big a problem among a number of industries.

The Chairman: A couple of questions. On page 7 of your brief, in discussing the need for training facilities, you say that this is an expensive process in that training facilities need machinery. You are suggesting, from what I can understand, that the government assist to a greater degree than now in the provision of this machinery. But other witnesses have suggested to us that for training we should make a greater off-hours use of machinery that is already in shops—either nights, weekends or during summers—rather than duplicate expensive machinery, let us say, in a town. I do not know if that is the situation here in Windsor, but if you have that machinery in plants in the city, why spend hundreds of thousands of dollars putting that machinery in a training facility—or maybe, as you are suggesting, in a resource centre—when it is already there and you can arrange to have it used by the trainees in off hours? Is that practical or not in this situation? What is your reaction to that?

Mr. Yee: Our reaction is, yes, it is practical and I think it can cover some of the needs for machinery, but I think you can only do so much with the use or loan of other people's machinery to train our apprentices or students. I think Mike has offered on a number of occasions—and we are looking into that—to let us use in off hours some of the equipment he has at his plant, say, the afternoon shift or midnight shift or something like that. So we can handle some of the machinery requirements that way, but if we look down the road we would

[Translation]

qu'un jeune homme de 30 ans accepte ce genre de poste. Vous venez de perdre un ouvrier. Pour l'usine en question c'est une aubaine de trouver quelqu'un de cette compétence et de pouvoir l'utiliser. Encore une fois, c'est un processus de promotion, mais c'est une perte pour l'ensemble de l'industrie de l'outilage. Comment y mettre fin? Je n'ai vraiment pas la réponse.

M. Yee: Je pense que le pillage est provoqué par la pénurie. Si nous pouvons faire face à ces pénuries, le pillage devrait diminuer car à ce moment-là nous aurons suffisamment de spécialistes pour répondre aux demandes futures.

M. Swartz: Croyez-vous qu'un système d'octroi et de redevance pourrait aider à enrayer en partie ces pénuries?

M. Yee: Oui, nous avons étudié cela. Nous ne sommes arrivés à aucune conclusion.

M. Solcz: Je suis certain que ce serait un avantage. Cela favoriserait la formation. L'usine qui en profite n'aurait peut-être pas à payer d'impôt élevé. Elle bénéficierait d'un taux d'imposition réduit. D'autre part, je pense que la seule façon de régler le problème c'est la formation, et nous nous demandons s'il y a pénurie. Est-ce que le pillage ne prouve pas qu'il y a pénurie? Est-il besoin d'aller plus loin, de faire des sondages pour connaître la nature de cette pénurie? C'est définitif qu'il y a pénurie de spécialistes au Canada et cela a toujours été le cas. Nous n'avons commencé à étudier le problème que très récemment.

M. Yee: Je pense que le pillage de spécialistes est l'un des maux de ces pénuries et si vous y remédiez, ce pillage ne sera plus un problème aussi important pour beaucoup d'industries.

Le président: J'ai quelques questions. A la page 7 de votre mémoire, parlant du besoin d'installations de formation, vous dites que c'est une démarche coûteuse car ces installations de formation doivent comprendre de la machinerie. Si j'ai bien compris, vous suggérez que l'aide gouvernementale pour l'achat de cette machinerie soit plus importante. Toutefois d'autres témoins nous ont suggéré de mieux utiliser le matériel existant dans les ateliers, soit le soir soit en fin de semaine ou durant l'été, plutôt que d'acheter du matériel qui existe déjà. Je ne sais pas si c'est la situation à Windsor, mais si ce matériel existe en usine, pourquoi dépenser des milliers de dollars pour avoir ce matériel dans un centre de formation, ou dans un centre de ressources comme vous le suggérez, alors qu'il existe déjà et qu'il est possible de s'organiser, de l'utiliser aux fins de la formation pendant les heures creuses? Est-ce possible ou non dans votre situation? Qu'en dites-vous?

M. Yee: Oui, c'est possible, et cela peut répondre à certains besoins de matériel, mais je pense qu'il y a une limite à ce que vous pouvez faire en utilisant le matériel prêté par d'autres pour la formation de nos apprentis ou de nos étudiants. Nous étudions une proposition que Mike nous a faite à plusieurs occasions: utiliser certaines machines de son usine pendant les heures creuses, disons pendant la période de travail de l'après-midi ou de minuit ou quelque chose du genre. De cette façon on règle une partie du problème de matériel, mais à long

[*Texte*]

need a lot more installed in these hand-on training centres. Certainly we would utilize whatever is available in the community, but I do not think that will cover everything, do you, Mike?

Mr. Solcz: It is a partial remedy, the training in plant, as such, during off hours. First of all, a majority of the machinery has job set ups on it which an employee working eight or nine hours on the job leaves for the next morning. As a result of that, a trainee coming in just cannot adapt to that particular job. You have to leave that. Otherwise you could end up with a product that is inferior. So there is a little bit of a drawback there.

The only equipment that might be available is some of the larger equipment such as boring mills, maybe—very expensive, I might say—which could be used for training for three or four hours in the evening. But what are three or four hours when it comes to the training of personnel in the magnitude we are looking at? I think you have to implement it on a daily program, even running two shifts exclusively in training. Now, I think my priority would be a resource centre, a trades-school type atmosphere; supplement that with off-premise training in local plants where equipment might be available.

• 1110

The Chairman: My colleague, Mr. McDermid, reminds me that as a result of the glorious days of university and college expansion in the 1960s and so on when we built many new colleges and training facilities, very often those colleges and community colleges ended up having much better equipment than the industries in the area. He says when he went to Ryerson, they had better equipment at Ryerson than when he went out to work after in the private sector. It would seem to me if we have scarce resources in this country, our priority should be to retooling industries first and possibly using those machines for training, but you have given a very good answer to that.

Mr. Solcz: I would like to add just a little bit more to your remarks about equipment at the colleges and so on. I am familiar with the local community college here in Windsor and I know a little bit about Ryerson and several others which may have equipment that is a little bit better than we have, but I can assure you our equipment is certainly outdated . . .

The Chairman: Here in Windsor?

Mr. Solcz: . . . at the local community college.

The Chairman: At St. Clair?

Mr. Solcz: At St. Clair College. We need numerous machines in there to replace the old, so what might have been good in the 1960s in the initial setup is far gone today.

The Chairman: Good. Thank you very much. Your brief is a very valuable one and this area is a very important area for Canadian industry. We appreciate the effort you have made this morning.

Did you want to make an additional comment, Mr. Morgan?

[*Traduction*]

terme, nous aurons besoin de beaucoup de matériel dans les centres de formation pratique. Nous pouvons certainement utiliser ce qui existe dans la localité, mais je ne pense pas qu'il soit possible de tout faire de cette façon. Qu'en pensez-vous Mike?

M. Solcz: Et puis la formation en usine pendant les heures creuses est une solution partielle. D'abord, la majorité du matériel est réglée pour effectuer un certain travail pendant huit ou neuf heures par jour et l'employé la laisse telle quelle pour le lendemain matin. Donc, l'apprenti qui viendrait ne pourrait simplement pas s'adapter à ce travail particulier. Vous ne pouvez pas dérégler la machine. Autrement vous auriez un produit inférieur. Donc c'est un inconvénient.

Pour le plus gros matériel, ce qui serait disponible trois ou quatre par heures par soir ce sont les perforatrices, qui coûtent très cher, je viens de le dire. Mais que représentent trois ou quatre heures de formation comparées au nombre de nouveaux spécialistes dont nous avons besoin? Je pense que ça doit être un programme quotidien, avec deux périodes exclusives de formation. Je vois comme priorité un centre de ressources, qui serait semblable à une école de métiers, en plus d'une formation hors des lieux dans des usines locales où l'équipement serait disponible.

Le président: Mon collègue, M. McDermid, me rappelle que suite à la période de gloire de l'expansion universitaire et collégiale des années 60, nous avons construit de nombreux collèges et instituts de formation où l'équipement était supérieur à celui de l'industrie. Il me dit que lorsqu'il était à Ryerson l'équipement était bien meilleur que celui qu'il a retrouvé dans l'industrie privé par après. Si nos ressources sont plutôt minces, nous devrions avoir comme priorité de rééquiper l'industrie d'abord et de nous servir peut-être de cette machinerie pour la formation. Toutefois, vous nous avez donné une excellente réponse.

M. Solcz: Permettez-moi d'ajouter quelques observations à vos remarques concernant l'équipement des collèges, par exemple. Je connais très bien les collèges communautaires ici à Windsor et je connais un peu également Ryerson et plusieurs autres collèges qui disposent peut-être de meilleur équipement que nous mais je puis vous assurer que notre équipement est certainement désuet . . .

Le président: Ici à Windsor?

M. Solcz: . . . au collège communautaire local.

Le président: A St. Clair?

M. Solcz: Au collège St. Clair. Nous avons besoin de nombreux appareils pour remplacer les anciens, et ce qui était bon en 1960, lors de l'inauguration, date un peu aujourd'hui.

Le président: Bien, je vous remercie beaucoup. Votre mémoire nous apprend beaucoup dans ce domaine, qui est un secteur important de l'industrie canadienne. Nous apprécions beaucoup votre apport ce matin.

Voulez-vous ajouter une remarque monsieur Morgan.

[Text]

Mr. Morgan: I just wanted to comment. I just had a son go through Ryerson and he says the equipment is not up-to-date by any means now.

The Chairman: That must mean that McDermid is getting old.

Mr. McDermid: That is right. I am dating myself. You guys really like to rub it in . . . thanks.

Mr. Morgan: I would just like to bring a point out, that Windsor is unusual in the fact that you do have within a very confined area 165 or more tool and die shops. That is a tremendous advantage for this reason: it is very compact. We can work as a unit here probably better than in any other locale in this country. The communication is there, the co-operation is there. We also have the benefit of drawing on knowledge from across the river where we have side manufacturing and engineering organizations, the General Motors tech centres. So we feel if we can get your co-operation and help, this industrial resource centre may indeed be a pattern we can build on. I know personally I have been just thrilled with the co-operation we have had here from all members, whether they are the schools, the academics, the industry or the politicians as well; it has just been tremendous.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Yee and your colleagues.

I would like now to call on Mr. Gino Dominato, who is from Local 444, United Auto Workers, Essex County Skilled Trades Committee. Mr. Dominato, and I hope I am pronouncing your name properly, we are in your hands. You can give us your comments and then we will discuss them in a few minutes.

Mr. Gino Diminato (Local 444, United Auto Workers, Essex County Skilled Trades Committee): Last night I gave you a copy of a report—I think it is in front of you. I would like you in your spare time to go through that document. It is a comprehensive report we made approximately ten years ago. It was done by the Essex County Skilled Trades Committee and Regional Skilled Trades. We wrote letters to 100 industries, asking them various questions about the apprenticeship program. We also wrote letters to France and Germany, asking them how they train their apprentices; what part the government plays in the apprentices; if they subsidize them, and various other questions. It is a full report and it is well worth your reading.

The Chairman: I am going to give that to our research staff. We have a very good research staff now to analyse it so we can take out the important parts to feed them into our report considerations.

• 1115

Mr. Dominato: Thank you. I will just read a brief statement that we have prepared for you this morning.

UAW statement on apprenticeship training. Introduction. In spite of our relatively high standard of living, Canada has a

[Translation]

M. Morgan: Un simple commentaire, j'ai un fils qui fréquente Ryerson et d'après lui l'équipement n'est pas du tout moderne maintenant.

Le président: Cela veut dire que McDermid vieillit.

M. McDermid: C'est juste, je commence à prendre de l'âge. Vous enfoncez le fer dans la plaie . . . merci.

M. Morgan: Je voudrais souligner une question, la ville de Windsor n'est pas ordinaire dans ce sens qu'on y trouve regroupés dans un espace restreint 165 ateliers d'usinage ou davantage. C'est un avantage énorme que ce regroupement. Nous pouvons travailler ici en tant qu'unité, bien plus facilement que dans tout autre endroit au pays. Il est plus facile de communiquer et de coopérer. Nous pouvons également profiter du centre de savoir qui se trouve de l'autre côté de la rivière où nous avons des organisations de fabrication et d'ingénierie, des centres techniques et de General Motors. Si nous pouvons obtenir votre coopération, votre aide, nous croyons que le centre de ressources industriel nous servira d'exemple. Personnellement, j'étais ravi de voir quelle coopération nous pouvons obtenir de tous les membres, que ce soit dans les écoles, dans les universités, l'industrie, ou même chez les politiciens. C'est fantastique.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Yee et merci à vos collègues.

J'aimerais maintenant donner la parole à M. Gino Dominato, de la section Local 444 des travailleurs unis de l'automobile, du comité des métiers spécialisés du comté d'Essex. Monsieur Dominato, j'espère prononcer votre nom correctement, nous attendons votre bon plaisir. Vous pouvez faire vos observations et nous en discuterons ensuite quelques minutes.

M. Gino Dominato (section Locale 444, Travailliers unis de l'automobile, comité des métiers spécialisés du comté d'Essex): Je vous ai remis hier soir une copie du rapport, je crois que vous l'avez devant vous. J'aimerais que vous lisiez ce rapport lorsque vous en aurez le temps. Il s'agit d'un rapport complet que nous avons rédigé il y a environ dix ans. Il a été préparé par le comité des métiers spécialisés du comté d'Essex et des métiers spécialisés régionaux. Nous avons envoyé à quelque cent industries des lettres dans lesquelles nous posons des questions sur leurs programmes d'apprentissage. Nous avons également envoyé des lettres en France et en Allemagne afin de savoir comment on y forme les apprentis, quel rôle le gouvernement joue dans le programme d'apprentissage, s'il le subventionne et diverses autres questions. Il s'agit d'un rapport complet qui vaut la peine d'être lu.

Le président: Je vais le transmettre à notre personnel de recherche qui est très compétent afin qu'il l'analyse pour que nous puissions reprendre les parties importantes et les inclure dans notre rapport.

M. Dominato: Merci. Je vais vous lire une courte déclaration que nous avons préparée à votre intention ce matin.

Déclaration des Travailliers unis de l'automobile concernant le programme d'apprentissage. Introduction. En dépit de

[Texte]

very undeveloped manufacturing sector. This means that our prospects for future growth, particularly in the high-technology, high-skill areas, are limited. This in turn means that without a comprehensive industrial strategy, even the best apprenticeship program will be a frustrating waste of time and resources. There will be no jobs for the graduates.

The effect of our limited industrial base on creating skilled jobs can be seen by considering the auto industry—one of our more industrialized sectors. A study by the federal government found the following comparison between the United States and the Canadian sections of the industry in their skill breakdowns.

In the motor vehicle sector in the United States, they have approximately 8 per cent skilled workers and we have 2 per cent. Semi-skilled, they have 43 per cent; we have 23 per cent. Non-skilled, they have 49 per cent; we have 75 per cent. In the parts and accessories sector, the United States has skilled help of approximately 11 per cent—we have 10 per cent. In the semi-skilled division they have 55 per cent and we have 37 per cent. Non-skilled division, the United States has 34 per cent; we have 53 per cent.

Because our auto industry is biased towards motor vehicle assembly, which has a lower content of skilled work, because we are generally underrepresented in skilled work, whether in assembly or parts—and this has serious repercussions on our entire machining, tooling, research and development sectors, we are, in effect, losing thousands of skilled jobs in the auto industry. This pattern is repeated in aerospace, agricultural implements, industrial machinery, construction equipment, et cetera.

The need for apprenticeships. It is not just a matter of apprenticeship programs depending on the prior existence of an industrial strategy. The development of skilled tradesmen is itself a crucial part of developing this industrial strategy. Without the skilled tradesmen to develop, maintain and man high-technology equipment, there can be no industrial strategy.

In the short run, the shortage of skilled tradesmen means inefficiencies and bottlenecks. A machine that sits idle because there is no one to fix it means other workers stand idle. This results in underutilized capacity and higher unit costs. Poor quality turned out by inadequately trained workmen means breakdowns further on in the production process and lower-value output. Poor maintenance means safety hazards—risk of profits to the corporations, but also risk of life and physical health for workers. The shortage of tradesmen means more overtime rather than more employment. This is particularly costly to the community and individuals who bear the costs of unemployment.

[Traduction]

notre niveau de vie relativement élevé, nous avons au Canada un secteur manufacturier très sous-développé. Cela signifie que nos perspectives de croissance, surtout de la technologie de pointe, les domaines de haute spécialisation, sont limitées. Cela signifie également que sans une stratégie industrielle d'ensemble, même les meilleurs programmes d'apprentissage ne seraient que pure perte de temps et de ressource. Il n'y aurait pas d'emploi pour les diplômés.

On peut voir dans l'industrie de l'automobile les effets de notre base industrielle limitée sur la création d'emploi spécialisé, c'est pourtant un de nos domaines le plus spécialisé. Une étude du gouvernement fédéral a établi les comparaisons suivantes entre les États-Unis et le Canada dans cette industrie et selon les spécialisations.

Dans le domaine de l'automobile, ils ont aux États-Unis quelque 8 p. 100 de travailleurs spécialisés et nous en avons 2 p. 100. Ils ont 43 p. 100 de travailleurs mi-spécialisés, nous en avons ici au Canada 23 p. 100. Il y a aux États-Unis 49 p. 100 de travailleurs non-spécialisés, il y en a au Canada 75 p. 100. Dans le domaine des pièces détachées et accessoires, il y a aux États-Unis environ 11 p. 100 de travailleurs spécialisés et au Canada 10 p. 100. Pour ce qui est des travailleurs mi-spécialisés, ils en ont 55 p. 100 et nous en comptons 37 p. 100. Les États-Unis ont 34 p. 100 de travailleurs non-spécialisés dans ce domaine et nous en avons 53 p. 100.

Notre industrie de l'automobile est surtout centrée sur l'assemblage des automobiles qui comprend peu de travail spécialisé, par conséquent nous sommes en général sous-représentés dans ce domaine, que ce soit dans l'assemblage ou dans les pièces. Cet état de choses a des effets sérieux sur l'ensemble de l'équipement, de l'outillage, de la recherche et du développement chez nous. En réalité, nous perdons des milliers d'emplois spécialisés dans l'industrie de l'automobile. La situation se répète dans le domaine aérospatial, la machinerie agricole, industrielle, l'équipement de construction etc.

Le besoin d'apprentissage. Les programmes d'apprentissage ne doivent pas simplement dépendre de l'existence d'une stratégie industrielle. La mise au point de travailleurs spécialisés est une partie essentielle du développement de cette stratégie industrielle. Sans travailleur spécialisé pour perfectionner, entretenir et s'occuper de l'équipement hautement spécialisé, il ne peut y avoir de stratégie industrielle.

La pénurie de travailleurs spécialisés ne peut résulter à court terme qu'à des impasses et à du travail inefficace. Une machinerie qui n'est pas utilisée parce que personne ne peut la réparer rend plusieurs autres travailleurs inoccupés. Il y a donc sous-utilisation et des coûts unitaires plus élevés. Les travailleurs qui ne reçoivent pas la formation nécessaire ne peuvent faire un travail de qualité. Cela signifie qu'il y aura des interruptions de travail et que le rendement sera moins élevé. Si l'entretien n'est pas bien fait, il y a un risque de danger, risque également de perdre le profit pour les sociétés mais également danger pour la vie et la santé des travailleurs. Une pénurie d'hommes de métier se traduit par du travail à temps supplémentaire plutôt que par des emplois additionnels. Cette situation est particulièrement coûteuse pour la collectivité et pour les particuliers qui doivent subir les effets du chômage.

[Text]

At present, we have the incredible anomaly of about a million people who are unable to find work, yet the *Windsor Star* carries stories lamenting the shortage of skilled trades, and a study sponsored by Local 127 UAW—financed by the Canada Employment and Immigration Commission, documents the shortage in Kent County. What makes this shortage particularly disillusioning is that it comes as no surprise. Over the past decade, observers have consistently and repeatedly predicted the shortage. What has been done? Nothing.

The failure of the present approach. In an unplanned economy, labour market imbalances, such as the skilled trades shortage are virtually inevitable. Even where there is some serious attempts at forecasting, the lack of planning means that there is no guarantee that anything will in fact happen. Therefore, there can be no guarantee that there will be either the right number of tradesmen or the correct mix of tradesmen.

Moreover, in the Canadian context, the structure of our apprenticeship programs is inherently biased against any serious increase in the scope of developing skilled tradesmen. The school system, by itself is inherently unable to give potential tradesmen the experience and on-the-job feel that is absolutely essential and industry has shown a strong unwillingness to do the job that is needed.

• 1120

Small firms are concerned about investing resources in individuals whom they fear will be pirated away by larger, better-paying corporations. The large companies seem quite happy to depend either on robbing the small firm or looking abroad to import tradesmen. Because of the time it takes to go through an apprenticeship program, a company suddenly recognizes the need but having ignored the problem to date, will always find it easier and cheaper to steal the tradesmen of a foreign country.

Although the formal education system has a role in theoretical training and preparatory work, its proper role is to supplement what must be essentially on-the-job training. Any attempts to have the schools play a larger role has only led to their being discredited by employees and employers. It is also necessary to add that counselling programs must end their negative role in downgrading industrial employees and must rather emphasize the positive role of apprenticeships as leading towards gainful employment. Such a change in attitude can, of course, only be successfully maintained if skilled workers and industrial work, in general, receive the status of good wages and dignified working conditions in the real world.

There must be a government role in enforcing compulsory certification to guarantee standards in the trades and in working with the federal government to develop national standards. Although apprentice training falls under provincial jurisdiction, the mobility of tradesmen across provincial boundaries suggests that a national perspective is only common sense.

[Translation]

Nous faisons face présentement à une anomalie incroyable, un million de personnes environ ne peuvent trouver de travail, pourtant le *Windsor Star* rapporte qu'il y a pénurie de travail spécialisé. Une étude qui a été commandée par la section locale 127 des Travailleurs unis de l'automobile et financée par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada apporte la preuve de cette pénurie dans le comté de Kent. Ce qui étonne particulièrement c'est que cette pénurie n'a pas été une surprise. Depuis 10 ans, les observateurs nous répètent constamment qu'il y aura pénurie. Qu'avons-nous fait? Rien.

L'échec de la méthode utilisée présentement. Dans une économie non-planifiée, les déséquilibres du marché du travail comme les pénuries de métier spécialisé sont pratiquement inévitables. Même si on tente sérieusement de les prévoir, l'absence de planification signifie qu'il n'y a aucune garantie que quelque chose va se produire. Par conséquent, il n'y a aucune garantie qu'il y aura le nombre adéquat de travailleurs spécialisés ou le bon mélange de travailleurs spécialisés.

Dans le contexte canadien, par ailleurs, la structure de nos programmes d'apprentissage empêche tout accroissement sérieux dans le domaine du perfectionnement des travailleurs spécialisés. Le système scolaire lui-même ne peut vraiment donner aux hommes de métier éventuels une expérience en cours d'emploi, qui est absolument essentielle, et l'industrie ne s'est pas du tout montrée disposée à jouer ce rôle nécessaire.

Les petites entreprises ont peur d'investir dans ce domaine de peur de se voir enlever leurs apprentis par de grosses sociétés qui paient mieux. Celles-ci semblent satisfaites de pouvoir voler aux petites entreprises leurs spécialistes ou d'aller les chercher à l'étranger. Étant donné le temps qu'il faut pour suivre un cours d'apprentissage, une société qui se rend soudain compte qu'elle a ignoré le problème trouve toujours plus facile et moins coûteux de retirer à un pays étranger ses travailleurs spécialisés.

Même si notre système d'éducation normale a un rôle à jouer dans la formation théorique et dans le travail préparatoire, il faut que ce rôle soit complété par une formation en cours d'emploi. On a tenté de faire jouer un rôle plus important aux écoles mais les employés et les employeurs ont trouvé à redire. Il faudrait également ajouter que les programmes d'orientation doivent mettre fin à leur rôle négatif, à leur sous-estimation des employés de l'industrie pour jouer un rôle plus positif et souligner les programmes d'apprentissage comme étant le moyen d'obtenir un emploi rémunérateur. Ce changement d'attitude ne peut se produire que si les travailleurs spécialisés et le travail industriel en général sont bien rémunérés et si on accorde une plus grande dignité aux conditions de travail dans le monde réel.

Le gouvernement peut également jouer un rôle en exigeant l'accréditation obligatoire pour garantir les normes dans les métiers et sur le plan de travail. Le gouvernement fédéral doit établir des normes nationales. Même si les programmes de formation relèvent des gouvernements provinciaux, la liberté de circulation et d'établissement des travailleurs spécialisés

[Texte]

The government has an additional role in establishing a central body to co-ordinate the forecasts of the future needs of the various industries, so there is some basis for school counselors to give more accurate advice; for public information to be distributed about future opportunities and for general planning of future programs, although as we mentioned earlier, there are strict limits to forecast in an unplanned environment. This process could perhaps be started by following the Chatham survey of the need for skilled tradesmen. I do not have the Chatham survey here, but if you want a copy, I will forward one to you.

The most important change necessary is to move from the present ad hoc apprenticeship program to one that actively encourages the expansion of apprenticeships. We recommend that each corporation be assessed a tax proportionate to its use of skilled tradesmen and that each corporation receive a grant proportionate to its development of tradesmen via an apprenticeship program. In this way, there would be both an incentive to increase the number of apprentices and a fairer sharing of the cost of the program. The union must have an active role in co-ordinating such programs so that the ups and downs of the business cycle do not lead to adverse fluctuations in apprenticeship programs. While business will concentrate on the short run and lay off apprentices when business is temporarily down, the unions will enforce a longer run, steadier perspective; there will not be a tendency to cut corners for temporary gains and unions will, therefore, more likely guarantee quality. The attempt at deskilling tradesmen by way of modular concepts will be prevented.

The last point, deskilling, needs some elaboration. The essence of deskilling is the fragmentation of the over-all skills of a tradesman into certain specialized skills and modification of apprenticeship programs to develop workers with these narrow skills rather than a full trade. For a particular corporation this means greater control over the workforce and lower wage costs, but for the skilled tradesman himself, it means degrading his trade and consequently himself. At a time when it is widely recognized that too many workers are already over-specialized, robbed of their potential capacities and made subservient to the dictates of profits and the machine, it seems particularly perverse to extend this same process to the skilled trades. Furthermore, we are continuously told about the need for worker mobility to adjust to a rapidly changing technology. But the process of deskilling and its substitution by narrow specialization acts precisely to lessen the ability of workers to make such adjustments.

[Traduction]

d'une province à une autre on trouve bien qu'une perspective nationale a du sens.

Le gouvernement fédéral a un rôle additionnel à jouer, celui de créer un organisme central qui coordonnera les prévisions des besoins futurs des diverses industries, par conséquent les conseillers scolaires doivent donner des conseils très précis afin que le public soit au courant des perspectives futures et qu'il y ait une meilleure planification des programmes. Nous avons quand même mentionné plus tôt qu'il y a des limites sérieuses régissant les prévisions dans un environnement non planifié. Ce travail pourrait au départ se fonder sur l'enquête Chatham concernant le besoin de travailleurs spécialisés. Je n'ai pas cette enquête ici, mais si vous en désirez un exemplaire, je vous l'enverrai.

Le changement le plus important est de passer d'un programme d'apprentissage spécial en cours actuellement à un programme qui encouragerait activement l'expansion de cet apprentissage. Nous recommandons que chaque société soit imposée selon son utilisation de travailleurs spécialisés et que chacune reçoive une subvention proportionnelle à son travail de formation des travailleurs spécialisés dans un programme d'apprentissage. De cette façon, il y aurait à la fois un encouragement à augmenter le nombre d'apprentis et un partage plus équitable des coûts du programme. Le syndicat doit jouer un rôle actif dans la coordination de ces programmes afin que les hauts et les bas du cycle ne se traduisent pas en des variations qui iraient à l'encontre de ces programmes d'apprentissage. Même si les efforts de l'entreprise ne se feront qu'à court terme et même s'ils mettent à pied les apprentis lorsque les affaires ne sont pas très bonnes, les syndicats planifieront à long terme, pour obtenir des perspectives plus stables. On ne cherchera pas à prendre les virages courts pour obtenir des gains temporaires et les syndicats garantiront par conséquent la qualité. On empêchera la perte de spécialisation des travailleurs spécialisés dans les concepts modulaires.

Je voudrais apporter des précisions au sujet de cette perte de spécialisation. Il s'agit d'une fragmentation des compétences générales d'un travailleur spécialisé dans certains domaines de spécialisation et une modification des programmes d'apprentissage pour former des travailleurs ayant des spécialisations plus restreintes plutôt que d'avoir un métier complet. Cela signifie pour une société donnée un plus grand contrôle sur la population active et des salaires moindres, mais pour le travailleur spécialisé lui-même, cela signifie une dégradation de son métier et également de lui-même. A une époque où on reconnaît que trop de travailleurs sont déjà trop spécialisés, qu'ils ne peuvent travailler selon leurs capacités et qu'ils sont au service des profits d'une société et de l'équipement, il me semble particulièrement malsain d'appliquer cette même méthode aux emplois spécialisés. On nous parle par ailleurs sans arrêt de la nécessité de la liberté de circulation et d'établissement des travailleurs pour qu'ils s'adaptent à une technologie qui change rapidement. Cependant, cette perte de spécialisations et son remplacement par une spécialisation plus limitée amoindrit précisément la facilité pour les travailleurs de s'adapter à ces situations.

[Text]

• 1125

In conclusion, the UAW submits this statement to this body in the hope that this body will make the recommendations necessary to bring about the long overdue and needed changes to achieve the goal of an adequate supply of skilled trades journeymen for the future needs not only of the Province of Ontario but of the whole of Canada.

We thank you for the opportunity of making this presentation.

The Chairman: Mr. Dominato, I note that the date on this brief is January, 1978. While there are many useful comments in the brief and they relate to the work we are doing, do you feel there have been any changes since that time that would modify what has been put forward in this brief?

Mr. Dominato: No.

The Chairman: There is a three-year difference.

Mr. Dominato: What we relate here would apply today. The situation of the training of apprentices in Ontario has not changed in the last . . . Well, it never has changed. It has always been the same. No, this would be up to date.

The Chairman: The figures that you present on the first page of your brief show that in the motor vehicle sector, and also in the parts and accessories sector, in every case the United States has a greater percentage of skilled workers in these industries than there is in Canada. In view of the fact that the employers in these industries are, for the most part, large multinationals, and the same companies are operating in Canada as in the United States, what do you believe to be the reason for this? If General Motors has plants in the United States and in Canada, and Chrysler and Ford and some of the truck manufacturers and so on, if it is the same company operating in Canada as in the United States, why would they end up having more skilled tradesmen in the United States than in Canada?

Mr. Dominato: That is a good question and I am glad you asked it. I am a Chrysler worker. Chrysler, Ford and GM have no engineering facilities in Canada. All of our design, all of the engineering, all the backup data, all the safety tests, come from the United States. I see Mr. Gray has now consented to give Chrysler of Canada \$250 million if they build a small front-end vehicle in Canada, but the \$250 million that the government has given to industry is solely to provide engineering facilities in Canada. It would be a centre solely for the development of future cars, the small, efficient, four-cylinder cars.

You have got to realize that in Canada, in Chrysler and probably in Ford and GM—I should not talk about those two but in Chrysler where I work—all the tooling, all the major tooling . . . You spoke about robots before; the need to develop robots, automatic loading machines. All of those come from

[Translation]

Je dirai pour terminer que l'association des travailleurs de l'automobile fait cette déclaration à votre Comité dans l'espoir qu'il présentera les recommandations nécessaires afin qu'on apporte des changements attendus depuis longtemps pour réaliser l'objectif d'une offre adéquate d'apprentis dans les métiers spécialisés afin que nous puissions répondre aux besoins futurs non seulement de la province de l'Ontario mais également dans l'ensemble du Canada.

Nous vous remercions de l'occasion que vous nous avez fournie de faire cet exposé.

Le président: Monsieur Dominato, je remarque que votre mémoire a été rédigé en janvier 1978. Même si les observations que contient ce mémoire sont très utiles et très pertinentes à notre travail, y a-t-il eu des changements depuis cette date qui modifieraient à votre avis ce que vous nous dites dans ce mémoire?

M. Dominato: Non.

Le président: Il y a quand même un écart de trois ans.

M. Dominato: Ce que nous avons dit à ce moment-là s'applique toujours aujourd'hui. La situation de la formation des apprentis en Ontario n'a pas changée depuis . . . elle n'a jamais changée. Elle est toujours demeurée la même, non, ce mémoire est tout à fait actuel.

Le président: Vous nous donnez des chiffres à la première page concernant les secteurs de l'automobile, celui des pièces de rechange et des accessoires. Dans chaque cas, les États-Unis ont un pourcentage plus élevé de travailleurs spécialisés dans ces industries que ce n'est le cas au Canada. Étant donné que les employeurs dans ces industries sont pour la plupart des multi-nationales importantes, et que ces mêmes sociétés se retrouvent au Canada comme aux États-Unis, quelle en est la raison? Si General Motors a des usines aux États-Unis et au Canada, de même que Chrysler et Ford, et certains fabricants de camions par exemple, il s'agit quand même de la même société qui fonctionne au Canada et aux États-Unis, pourquoi y aurait-il plus de travailleurs spécialisés aux États-Unis qu'au Canada?

M. Dominato: Voilà une bonne question, je suis content que vous l'ayez posée. Je suis un travailleur chez Chrysler. Chrysler, Ford et GM n'ont pas de division d'ingénierie au Canada. Toute la conception, toute l'ingénierie, tout le travail de soutien, tous les essais de sécurité se font aux États-Unis. Je constate que M. Gray a maintenant consenti à donner à Chrysler Canada 250 millions de dollars si cette compagnie construit un petit véhicule à traction avant au Canada. Cependant, cette somme que le gouvernement a donnée à l'industrie ne vise qu'à donner des installations d'ingénieries au Canada. Il s'agit d'un centre qui s'occupera simplement de développement des voitures futures, de petites voitures efficaces à quatre cylindres.

Vous devez vous rendre compte qu'au Canada, chez Chrysler et probablement chez Ford et GM, je ne voudrais pas parler de ces deux-là mais de Chrysler où je travaille, tous les outils, tout l'outillage important . . . on a parlé de robots précédemment, la nécessité de mettre au point ces robots, des

[Texte]

the United States; every one. They all come from the United States. All the major tooling comes from the United States. That is why the skilled workers in the United States are higher than ours—because they produce more parts. They have more machinery. They produce the actual parts. They build and develop the tooling, and that is what we need in Canada. We have to find a way of getting the big three to put some of these facilities in Canada, some of this major building of jigs and fixtures and robots. We do not have the facilities at all.

• 1130

The Chairman: The reason they have not put it here is that there is a shortage of those workers or that those workers are not available here? Which comes first in this case? If they were to decide to put it here, do we have the people who can do that work?

Mr. Dominato: I believe we do. I believe the universities are putting out the people in the engineering fields. I believe there is a need for that type of industry in Canada. You take the number of universities we have in Canada; they are all producing engineers, and I imagine the majority of them end up in the United States. They probably all go over there. I think Canada can produce the engineering and the people to get involved in design of automobiles. In fact, it has to be right, because as I said before, Mr. Gray and the federal government have given Chrysler \$250 million for that type of facility. Yes, we have the people available in Canada through our university system.

The Chairman: Does the UAW have a policy on perhaps negotiating that kind of work being done in Canada as part of the auto agreement; making it a condition in the agreement?

Mr. Dominato: No, the auto agreement does not address itself to designing of cars in Canada. As far as negotiating it, we have tried to negotiate it, but we were unsuccessful. We just could not do it. It is not possible.

The Chairman: You were in the room when the previous witnesses, the Industrial Resource Centre, were giving their brief. Do the UAW support the Industrial Resource Centre and what they are trying to do?

Mr. Dominato: Yes, we support them.

The Chairman: Mr. McDermid.

Mr. McDermid: I want to follow that line of questioning, because that is where I find your brief to be in direct conflict with what you just said and with what the previous witnesses said. You said the school system by itself is inherently unable to give potential tradesmen the experience and on-the-job feel which are absolutely essential. I have no arguments with that. But your next sentence is:

And industry has shown a strong unwillingness to do the job that is needed.

[Traduction]

machines automatiques pour le chargement, tout cela vient des États-Unis. Tout l'outillage important vient des États-Unis. C'est la raison pour laquelle les travailleurs spécialisés aux États-Unis sont plus nombreux qu'ici, la production des pièces étant plus forte. Ils ont plus d'équipement, ce sont eux qui produisent les pièces. Ils construisent et perfectionnent l'outillage et c'est cela qu'il nous faudrait au Canada. Nous devons trouver un moyen d'obtenir des trois grands ces mêmes installations au Canada, certaines de ces installations importantes pour la construction des tréteaux de montage des appareils et des robots. Nous n'avons pas les installations nécessaires.

Le président: La raison pour laquelle il n'y a pas ces installations est-elle parce que nous manquons de travailleurs ou qu'il n'y a pas de travailleurs qui sont disponibles? Il faudrait savoir la cause de cette situation?

M. Dominato: Je pense que nous la connaissons. Je pense que les universités forment les ingénieurs nécessaires et je crois que ce qui manque c'est ce secteur industriel au Canada. Vous pouvez examiner le cas d'un certain nombre d'universités au Canada et vous verrez que l'on forme partout des ingénieurs. Je suppose que la majorité d'entre eux, peut-être tous, finissent par aller aux États-Unis. Je pense que le Canada est capable de former les techniciens et les personnes qui s'occupent de la conception des automobiles. En fait, ce doit être vrai, car comme je l'ai dit plutôt, M. Gray et le gouvernement fédéral ont donné à Chrysler 250 millions de dollars pour établir ce genre d'installation. Il n'y a pas de doute qu'au Canada notre système universitaire nous fournit les éléments nécessaires.

Le président: Est-ce que le syndicat des travailleurs unis de l'automobile met comme condition, dans le cadre du pacte de l'automobile, que ce travail doit être fait au Canada?

M. Dominato: Non, le pacte de l'automobile ne s'occupe pas de la conception des automobiles au Canada. Quant aux négociations, nous avons essayé mais nous n'avons pas réussi. Ce n'est pas possible.

Le président: Et vous étiez là lorsque le précédent témoin, soit le représentant du Centre des ressources industrielles, nous a soumis son mémoire. Est-ce que le syndicat des travailleurs unis de l'automobile est en faveur de ce qu'essaie de faire ce Centre?

M. Dominato: Oui, nous sommes en faveur.

Le président: Monsieur McDermid.

M. McDermid: Je voudrais continuer dans cette veine car c'est là que je considère que votre mémoire entre en conflit direct avec ce que vous venez juste de dire et avec ce que les précédents témoins ont indiqué. Vous avez indiqué que le système scolaire était fondamentalement incapable de fournir l'expérience en cours d'emplois nécessaire dans le cas des spécialistes. Je suis d'accord avec ceci mais, dans la phrase suivante, vous indiquez:

... mais les entreprises ont montré énormément de réticence à faire ce qu'elles auraient dû faire dans ce domaine.

[Text]

Yet we had witnesses here just before you came on, and I am sure you were here listening to them, all in industry, all vitally interested in hands-on training. That is in direct conflict with what you have said in your brief. Would you like to elaborate on that?

Mr. Dominato: Yes. In this brief, what we are talking about here is a program that would be done throughout Ontario. There are many industries or small shops which do hire apprentices. But if you go throughout Ontario, how many of the shops do have apprentices? How many actually train? The only people who really train in Ontario are the factories which have the Big Three. You take General Motors, for example. They will be here this afternoon. Do you know, General Motors in Windsor never had an apprentice at all in its history in Windsor. Do you know why they never had them? Because, as the gentleman before me said, they just rob them from him. They said when General Motors puts up a sign, Skilled tradesmen wanted, they come flocking to the door. Which they do. But we could never yet get General Motors in Windsor to put in an apprenticeship program.

Chrysler in Ajax and Etobicoke have done the same time. They never train, because people are available in the Toronto area and in the Kitchener area—that area in general.

What we are saying here is that everyone in Ontario who has skilled tradesmen should be involved in a skilled trades program of some sort.

I do not want to mention the speaker before me, because it is not fair, but what I would be interested in knowing is—he has around 3,000 skilled tradesmen; I think that is what he said—how many tradesmen does he have, and how many apprentices does he have? I do not want to use him as an example at all, because he is doing his part. There will probably be training of so many. But what I am saying is how about the rest of Ontario? How about all these shops we have out there? There are thousands of them. They train nobody, and where do they get their people from? They go to Europe and get them; that is where they get them from. Why do they not train their own? Why does not the federal government . . . you are now spending \$800 million in retraining programs. I am saying to you, you would be better off putting that money into those plants, help those employers out, give them some kind of subsidy. We mentioned a tax here; well, that is probably a bad word in your view, but the idea of the tax was to tax them and then they would get interested in a program. Once you tax a person, he will say: Hey, why am I being taxed? What is this for? That way, at least you will get his attention.

• 1135

Then our idea was for the federal government, the provincial government, probably, and the federal government, to get involved and subsidize that employer, because that is the only

[Translation]

Et nous avons eu des témoins ici qui nous ont dit . . . et vous étiez ici pour les entendre, je suis sûr . . . que toutes les entreprises intéressées appuient, au plus haut degré, cette formation pratique. Par conséquent, ceci est en opposition avec ce que vous avez déclaré dans votre mémoire. Pourriez-vous nous donner des éclaircissements?

M. Dominato: Oui. Dans le mémoire, nous indiquons un programme dont l'application serait généralisée dans tout l'Ontario. Il y a beaucoup d'entreprises ou de petits ateliers qui engagent des apprentis mais si vous examinez la situation dans tout l'Ontario, vous verriez qu'il y a très peu de ces ateliers qui engagent des apprentis et qui, effectivement, les forment. Les seules entreprises qui ont réellement fait de la formation en Ontario sont les usines que l'on appelle les Trois Grandes. Prenez, par exemple, General Motors, et les représentants de cette entreprise seront ici cet après-midi. Savez-vous que General Motors à Windsor n'a jamais, dans toute son histoire, eu un apprenti. Et, savez-vous pourquoi? C'est parce que comme le monsieur l'a dit avant moi, cette entreprise les lui vole. On dit que lorsque la General Motors met un avis comme quoi elle désire engager des spécialistes, ceux-ci se pressent en masse à ses portes. Et, c'est vrai. Mais nous n'avons jamais réussi, jusqu'ici, à obliger la General Motors à Windsor à lancer un programme d'apprentissage.

Et la situation est la même pour Chrysler à Ajax et à Etobicoke. Jamais ces entreprises ne font de formation car elles trouvent la main-d'œuvre nécessaire dans la région de Toronto et de Kitchener.

Ce que nous disons ici c'est que tous ceux qui emploient en Ontario des spécialistes devraient aussi participer à des programmes de formation de spécialistes.

Je ne voudrais pas citer ce qu'a dit l'orateur avant moi, car cela ne serait pas juste, mais, ce que nous aimerions savoir, puisqu'il dispose de 3,000 hommes de métiers, c'est combien d'apprentis il a dans son entreprise? Je ne voudrais pas me servir de lui comme un exemple car il fait sa part de travail dans ce domaine. Mais, ce que j'aimerais savoir, c'est ce qui se passe dans le reste de l'Ontario? Qu'est-ce qui se passe dans tous les ateliers que nous avons là? Il y a des milliers d'ateliers où l'on ne forme personne. D'où vient le personnel? Les entreprises vont chercher du personnel en Europe. Pourquoi ces entreprises ne forment-elles pas leurs spécialistes? Pourquoi est-ce le gouvernement fédéral . . . puisque vous dépensez maintenant 800 millions de dollars en programmes de recyclage . . . Vous feriez mieux d'investir cet argent dans les usines et d'aider ces employeurs en leur fournissant des subventions. Vous avez parlé de taxes; c'est peut-être un mot qui sonne mal mais s'il s'agissait d'imposer ces entreprises, elles s'intéresseraient aux programmes. Si vous imposez une personne, il n'y a pas de doute qu'elle va réagir.

A notre avis, le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial aussi pourraient subventionner ces employeurs car

[Texte]

way you are going to do it. You will never produce tradesmen in the school.

Let us go back to the school again; you mentioned the schools. The schools do their part. The colleges do an excellent job; they do a very good job. It is pretty hard to knock the community colleges because I think they are good. But, as far as training what I call a tradesman, there is no way of doing it. You have got to be on the job, learning the job each day. That is when you become a tradesman.

That is why we say here that all industries should be involved; that is our point. All industry in Ontario has to get involved; not only a few, which is happening today.

Mr. McDermid: Thank you. You are right to the extent that a lot of them do not do training. We have found that from the Canadian Manufacturers' Association. You still are out there, are you not? I cannot see a thing.

However, the statement that they show an unwillingness to train is really not quite correct. They are willing; they are interested, but they find it tremendously expensive. I am pleased to see that you from the UAW are willing to use some of that training money to help the employers out with the training because it is a tremendously costly endeavour, as was expressed earlier.

Mr. Dominato: You are right.

Mr. McDermid: Your comment on finding it easier and cheaper to steal tradesmen from foreign countries may have been applicable in 1978; it is not today because there is a world-wide shortage of skilled labour, and combined with the world-wide skilled shortage is a much tougher immigration setup in Canada, where it is very difficult now to bring in skilled labour. I think this is probably one of Canada's major problems, that we have had that luxury in the past to be able to import our skills. We do not have that luxury anymore and we now want to find the best way of doing it.

Just let me ask you one more question. Has there ever been any discussion with your local or within the UAW to your knowledge about assuring that apprentices can finish their program; that, in fact, in an agreement, there would be maybe a ratio of journeymen to apprentices so apprentices could be assured they would finish their training—not necessarily get a job—but finish their training before they would lose their job?

Mr. Dominato: In the big three—I hate to talk about the big three all the time but that is where I am from—our apprenticeship program has been in effect since 1958. I wish I had the number here. We have approximately today 67 apprentices, but out of the thousands we have put into the program, they have all graduated, every one. There are only two I can think of, and they quit for other reasons.

But, in our plants, if a guy gets laid off as a skilled tradesman, we put him back on the line, where he comes from, so he never leaves our corporation; he never goes to the street.

[Traduction]

c'est la seule façon de procéder. On n'a jamais formé de spécialistes à l'école.

Revenons à cette situation scolaire. Les écoles font leur part et les universités et les collèges font un travail excellent. Il est difficile de critiquer les collèges communautaires car ils sont bons mais il n'y a pas d'autre façon de former un spécialiste que de lui faire faire le travail, que de le former sur place.

C'est pourquoi nous disons que toutes ces entreprises devraient être impliquées. Toutes ces entreprises en Ontario devraient s'occuper de cette question et pas seulement quelques-unes comme c'est le cas actuellement.

M. McDermid: Merci. Vous avez raison dans la mesure où beaucoup de ces entreprises n'assurent aucune formation. Et nous l'avons découvert après avoir entendu l'Association des manufacturiers canadiens. Est-ce que vous y travaillez toujours? Je ne vois rien.

Mais il n'est pas exact que ces entreprises soient totalement indifférentes à la formation. Ces entreprises s'intéressent à la question mais elles s'aperçoivent que les frais sont immenses. Je suis heureux de voir que le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile est prêt à utiliser des fonds réservés à la formation pour aider les employeurs à assurer une formation car en fait c'est extrêmement coûteux.

M. Dominato: Vous avez raison.

M. McDermid: Vous avez indiqué qu'il était plus facile et aussi moins coûteux de voler ces spécialistes dans les pays étrangers et c'était probablement vrai en 1978 mais ce n'est plus vrai aujourd'hui car dans le monde il y a une pénurie de main-d'œuvre spécialisée. D'autre part, outre cette pénurie, il est beaucoup plus difficile d'immigrer au Canada et par conséquent ces spécialistes ont beaucoup plus de difficultés à venir ici. Je crois que ceci crée une difficulté au Canada car dans le temps nous avions la possibilité de faire venir ces spécialistes de l'extérieur. Mais nous n'avons plus cette possibilité et nous cherchons la meilleure façon de procéder.

Me permettez-vous de poser une dernière question. Avez-vous eu l'occasion de discuter avec votre section locale de syndicat ou avec le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile de la possibilité de garantir aux apprentis qu'ils pourront terminer le programme; avez-vous prévu, dans les conventions, de partager les postes entre les journaliers et les apprentis pour permettre aux apprentis de terminer leur formation; pas nécessairement d'obtenir un emploi mais de terminer leur formation avant de perdre leur emploi?

M. Dominato: Chez les «trois grands» je n'aime pas ce terme, mais c'est là que je travaille, notre programme d'apprentissage fonctionne depuis 1958. J'aimerais vous fournir des chiffres mais je ne les ai pas ici. Nous avons à peu près 67 apprentis en ce moment mais sur les milliers qui ont suivi ce programme, tous ont obtenu leur diplôme. Deux seulement ont abandonné; pour des raisons personnelles.

Mais dans nos usines, si quelqu'un perd son emploi de spécialiste, il retourne dans le service d'où il vient et par conséquent il ne quitte pas notre société. C'est ainsi que nous

[Text]

That is our system. If the economy goes down and we have to cut out apprentices, as I said, we put them back on the line where they come from if they have the seniority.

We do not have that problem. All our apprentices graduate; they know they are going to graduate. There is no problem in that area at all; they all graduate, every one. It might take a little longer because of the downturn, but eventually they graduate, all of them.

The Chairman: To follow up on a point Mr. McDermid made; when the Canadian Manufacturers' Association was before us in Ottawa and when some of their regional associations were before us in other parts of the country, they admitted that fewer than 20 per cent of their members did any training on the job and they admitted that this was a poor record. As a matter of fact, they pointed out to us that Canada probably had one of the worst records in the industrial world of training on the job and, although they were admitting that to us, they themselves, their leadership, felt that there had to be a significant change.

• 1145

As Mr. McDermid said, the reason, probably, why Canadian employers had such a poor record of training on the job was because it was so easy in the past to bring in skilled, trained immigrants from Europe. When they needed highly skilled people, they went to England, or Scotland, or to Italy, or to northern Europe, wherever—even the United States—and got them. But that source is drying up. Things are much better in the Common Market, the immigration laws are tougher, the birth rate is declining in that area as it is here.

I want to make clear, though, Mr. Dominato, that those figures that CMA gave us were figures for all of Canada and they do not necessarily represent what happened here in Windsor or in any other particular centre. From the brief given to us by the previous witnesses, it seems that many of the things that apply generally across Canada may not apply here in the Windsor area, here, they have long waiting lists of apprentices—some of the fallacies that they pointed out in their brief.

I want to thank you very much for your testimony. We are pleased to have the labour point of view on these questions and your views will be given our serious and full consideration. Thank you very much.

Mr. Dominato: Thank you.

The Chairman: Next, I would like to call on Mr. D. G. Tuck, Chairman, Council of Canadian Universities. Mr. Tuck, please. I thought you had others with you but, whether you do or not, you are welcome here.

We have a copy of your brief.

[Translation]

procédons. Lorsque la situation économique fléchit, lorsque nous devons réduire cet apprentissage, comme je l'ai dit, nous remettons ces apprentis dans le circuit de production d'où ils viennent, s'ils ont l'ancienneté voulue.

Par conséquent, nous n'avons pas cette difficulté et tous nos apprentis obtiennent leur diplôme et ils le savent. Il se peut que cela prenne un peu plus de temps lorsqu'il y a un ralentissement des affaires mais en fin de compte ils obtiennent tous leur diplôme.

Le président: Je reviens à une question de M. McDermid. L'Association des manufacturiers canadiens et certaines de ces associations régionales de l'Association des manufacturiers canadiens ont comparu devant notre Comité ici à Ottawa et dans d'autres endroits du pays; elles ont admis que moins de 20 p. 100 de leurs membres avaient eu quelque formation en cours d'emploi et elles ont admis que c'était déplorable. En fait, ces associations nous ont fait remarquer que le Canada était probablement le pays du monde le plus mal placé du point de vue formation industrielle. Ces associations et leurs directeurs nous ont indiqué qu'il fallait apporter un grand changement à cette situation.

Comme M. McDermid l'a indiqué, si ces employeurs canadiens ont de si mauvais antécédents c'est qu'il aurait été plus facile de faire venir de la main-d'œuvre spécialisée, des immigrants d'Europe. Lorsque ces entreprises avaient besoin de personnel hautement spécialisé, elles allaient en Angleterre, en Écosse ou en Italie ou dans le nord d'Europe ou même aux États-Unis et en ramenaient ces spécialistes. Mais cette source s'épuise et la situation s'est beaucoup améliorée dans le marché commun et les lois de l'immigration sont de plus en plus dures et il y a aussi ce déclin du taux des naissances au Canada.

Je veux donc insister sur le fait, monsieur Dominato, que les chiffres que nous a fournis l'Association des manufacturiers canadiens sont des chiffres qu'il s'applique à tout le Canada et qui ne représentent pas nécessairement ce qui se passe à Windsor ou dans un centre particulier. D'après le mémoire des témoins qui vous ont précédé, il semble que ce qui s'applique de façon générale dans tout le Canada peut ne pas s'appliquer dans la région de Windsor où il y a de longues listes d'attente pour les apprentis . . .

Je veux vous remercier énormément pour le témoignage que vous nous avez donné ici et nous sommes heureux d'avoir entendu maintenant le point de vue des travailleurs sur ces questions; nous examinerons de très près vos opinions. Merci beaucoup.

M. Dominato: Merci.

Le président: Je demande à M. D. G. Tuck, président, Conseil des universités canadiennes, de présenter son mémoire. Je pensais qu'il y avait d'autres personnes qui vous accompagnaient mais . . . De toute façon vous êtes le bienvenu ici.

Nous avons reçu une copie de votre mémoire.

[Texte]

• 1150

Mr. D. G. Tuck (Chairman, Council of Canadian University Chemistry Chairmen): Thank you. Mr. Chairman, I must begin by asking to have the organization which I represent properly named. It is not, unfortunately, the Council of Canadian Universities; it is the Council of Canadian University Chemistry Chairmen.

The Chairman: I see.

Mr. Tuck: So I show it to you from a very special point of view, namely that of the university chemistry departments.

The Chairman: The way this was written on my notes was "Council of Canadian Universities" on one line and then "Chemistry Chairmen" on the next line. I thought maybe you were representing the Council, but that your particular job was in chemistry.

Mr. Tuck: No, I am here because I am the head of the Chemistry Department at the University of Windsor but I am also the parent chairman of the CCUCC. The Council consists of the heads or chairmen of the more than 40 chemistry departments in Canada and as a result we represent some 750 academic chemists who are concerned with research and education.

A particular point to which the brief is addressed is that there is a very clear evidence that the rate of production of scientists, as exemplified by chemists, has been dropping seriously in Canada through the seventies. We look to your task force to take account of this fact and to recommend action to the government.

The point must be taken at the beginning that scientific manpower is crucial to the development of any science-based industry in Canada. Although I am talking of chemists—because that is where we have the figures—it is quite clear that the same situation applies in other sciences and in engineering.

One of the first points that one has to realize is that in making any changes in the rate of production of scientists—if I can use that term—one is talking of a very long-term process. Students typically make up their mind to be scientists or engineers somewhere about the age of 15 and, having graduated from high school. They must then spend three or four years to get a bachelor's degree and three or four years more to get a doctorate, so one is talking of a decision taken 10 years before the Ph.D. is awarded and therefore we are looking at a process which has, what scientists would call, a very long time constant.

One of the concerns of the Council of Canadian University Chemistry Chairmen has been to collect accurate numbers on how many scientists are indeed being trained because here, as elsewhere, the figures which emanate from Ottawa are not always totally reliable. I would ask you, if I may, to look at the graph, which is the last-but-one page of the brief, which shows the number of Ph.D.s granted in chemistry in Canada over the last 10 years. In 1970 we were producing approximately 230

[Traduction]

M. D. G. Tuck (président, Conseil des doyens de chimie des universités canadienne): Monsieur le président, je commencerai pas demander qu'on désigne de façon appropriée l'organisation que je représente. Il ne s'agit malheureusement pas du Conseil des universités canadiennes, mais du Conseil des doyens de chimie des universités canadiennes.

Le président: D'accord.

M. Tuck: Je vais donc faire mon exposé en tenant compte d'un point de vue très spécial, celui des facultés de chimie des universités.

Le président: Sur mes notes, on avait indiqué: «Conseil des universités canadiennes», sur une ligne puis, à la ligne suivante «doyens de chimie». Je pensais que peut-être vous représentiez le Conseil mais que vous travailliez dans ce domaine spécialisé de la chimie.

M. Tuck: Non, je suis ici à titre de doyen de la Faculté de chimie de l'Université de Windsor, mais je suis aussi président du CCUCC. Le Conseil se compose de directeurs ou doyens de plus de 40 facultés de chimie au Canada, et par conséquent, nous représenterons à peu près 750 chimistes qui s'occupent de recherche et d'éducation.

Mon mémoire indique très clairement que dans le cas des chimistes on a formé de moins en moins de ces spécialistes au cours des années 1970. Nous espérons que votre groupe d'étude va tenir compte de ce fait et recommander au gouvernement qu'on prenne des mesures à ce sujet.

Dès le début, il faut indiquer que le personnel scientifique est essentiel pour le secteur des entreprises au Canada qui se basent sur des connaissances scientifiques. Même si je parle des chimistes, sur lesquels nous avons des chiffres, il est évident que cette situation s'applique aux autres sciences et aux autres domaines du génie.

L'une des premières questions dont il faut tenir compte est que si on veut apporter des modifications au rythme de production, si vous me permettez ce terme, des hommes de sciences, il faut tenir compte qu'il s'agit là d'un processus de très longue durée. Les étudiants finissent par décider de devenir hommes de sciences, ou ingénieurs, vers 15 ans et après avoir obtenu leur diplôme du secondaire, ils doivent consacrer trois ou quatre années à leur diplôme de bachelier et trois ou quatre autres années à leur doctorat. Il s'agit donc d'une décision qui est prise 10 ans avant l'obtention du doctorat. Par conséquent, il s'agit d'un processus de formation que les hommes de sciences qualifieraient de constante de longue durée.

L'une des préoccupations du conseil des doyens de faculté de chimie des Universités canadiennes a été de savoir exactement combien d'hommes de science sont effectivement formés ici et ailleurs, car on peut pas toujours se baser sur les chiffres d'Ottawa. Je vous demanderais d'examiner ce diagramme qui se trouve à l'avant-dernière page du mémoire et qui indique le nombre de doctorats décernés dans le domaine de la chimie au Canada au cours des 10 dernières années. En 1970, il y avait à

[Text]

PH.D.s per annum; in 1979-80, which is the last year for which we have figures, 132 Ph.D.s were granted in chemistry, but of those 132 only 87 people were available for immediate employment in Canada, that number of 87 being the number of native Canadians or landed immigrants. The difference between that and 132 represents the number of students who come to Canada as foreigners on student visas and who must, by the present immigration laws, leave Canada when their degrees are granted.

So we are looking at a situation which in 10 years has worsened—from 230 to 87—in fact there are about a third of the number of people available.

The various reasons for this I do not think are important at this stage, except in as much as government policy and the knowledge of that policy filters down into these high schools, there is a need to put across to all those looking for career decisions that science does represent a viable career choice for young men and women in Canada at this point.

The main problem that I think goes along with this dropping rate of production is very clear evidence that we are not producing enough chemists and, I suggest, not enough scientists in general to fill the needs of Canadian industry. Amongst the papers submitted you will find an article, which is a survey carried out by the people of the universities of Waterloo and Calgary, showing that very clear qualitative evidence exists that the number of jobs available has increased while the number of people trained to take those leadership positions in research and development has strongly decreased.

There is no immediate way in which this situation can be turned around in view of the numbers which I quoted earlier—the time delays which will come into play.

• 1155

Here in science, as in the matters we just heard about earlier this morning, there was a tendency to recruit scientists from abroad when production in Canada dropped, but the reasons which apply in other areas of qualified manpower apply here as well. I believe there is no possibility for any large increase in the number of working scientists in Canada by changes in the immigration laws.

On top of all of this we are working in a time when government policy is to increase the amount of research and development activity in Canada. Mr. Buchanan, in June 1978, talked of increasing the spending on science and—I use this term very generally—"research and development", from .9 per cent of the gross national product to 1.5 per cent by 1984-85. In fact, I believe that very little substantial increase has taken place, but more germane to this brief is to point out that if you wish to increase the level of activity of science, you need to have the scientists to do the job, and it is quite clear that there are not scientists available, and we certainly cannot increase the rate of production of scientists by 60 per cent in this five or six-year span.

[Translation]

peu près 230 doctorats par année; en 1979-1980, dernière année pour laquelle nous avons des chiffres, on a décerné 132 doctorats de chimie, mais sur ces 132, il n'y a que 87 personnes qui étaient prêtes à occuper immédiatement un emploi au Canada, car ces 87 personnes étaient des Canadiens ou des immigrants reçus. La différence entre ces 87 et 132, représente que le nombre d'étudiants qui sont venus au Canada comme étrangers, avec des visas d'étudiants, qui doivent, d'après les lois actuelles de l'Immigration, quitter le Canada une fois qu'ils ont obtenu leur diplôme.

Donc, la situation se détériore depuis dix ans et nous sommes passés de 230 à 87; en fait à peu près un tiers des diplômés sont disposés à travailler.

Je ne crois pas qu'il soit important d'insister sur les différentes raisons de cette situation pour l'instant, si ce n'est que le gouvernement pourrait, par ses politiques, faire comprendre dans les écoles secondaires, à tous ceux qui doivent décider de leur carrière, que les sciences représentent une carrière valable, un choix valable pour les jeunes gens et jeunes filles du Canada en ce moment.

A mon avis, cette chute dans la formation des chimistes et des hommes de sciences en général, indique bien clairement que nous ne disposons pas suffisamment de chimistes et d'hommes de sciences pour répondre aux besoins du secteur industriel canadien. Parmi les documents que vous nous avez distribués, vous trouverez un article qui décrit une enquête effectuée par des spécialistes des universités de Waterloo et de Calgary, et qui démontre clairement que le nombre d'emplois disponibles a augmenté alors que le nombre de spécialistes formés pour occuper ces postes dans la recherche et le développement a nettement diminué.

Il n'y a aucune façon immédiate de renverser la vapeur, compte tenu des chiffres que j'ai cités plus tôt, et du temps nécessaire pour assurer la formation de ces hommes de sciences.

Dans le domaine des sciences, comme dans les questions mentionnées ce matin, on a eu tendance à recruter les scientifiques à l'étranger chaque fois que le Canada en manquait et les raisons de cela sont les mêmes que dans les autres domaines où la main-d'œuvre est qualifiée. Je suis d'avis qu'il n'y a pas moyen d'augmenter sensiblement le nombre de scientifique au Canada en modifiant les lois de l'immigration.

En outre, la politique gouvernementale actuelle cherche à intensifier les activités de recherche et de développement au Canada. En juin 1978, M. Buchanan avait parlé d'augmenter les dépenses scientifiques ainsi que les dépenses générales de «recherche et de développement». Il voulait qu'elles passent de 0.9 p. 100 du produit national brut à 1.5 p. 100 d'ici 1984-1985. Je crois qu'en réalité les augmentations réelles ont été très faibles. Quoi qu'il en soit, il est plus pertinent de rappeler que si l'on souhaite accroître les activités scientifiques, les scientifiques eux-mêmes doivent s'en charger. Or, il ne fait pas de doute que ces derniers ne sont pas disponibles et qu'il est impossible d'augmenter la production scientifique de 60 p. 100 en 5 ou 6 ans.

[Texte]

All of this is taking place also in a time when the amount of funding for universities, both federally and provincially has been severely constrained, and I think it is knowledge of that constraint which has in part been responsible for the young people having chosen to not go into science.

So I bring two conclusions to your task force. One is that you should acknowledge that science-based industry is vital to the future economic growth of Canada and two, that there is a real shortage of highly-trained scientific manpower. I think there are three steps which you should urge upon the federal government: first, that the Canadian universities play a vital role in training scientists and engineers; second, in order to carry out that role we need increased financial support for the universities; and third, that there has to be an effort to convince young people, by which I mean high school students, that to embark on a scientific career is to have a guarantee of an interesting and challenging career, and one, more importantly, which will make a major contribution to the future development of Canada.

That in essence, Mr. Chairman, is the substance of the brief which your task force has before you.

The Chairman: Mr. Tuck, since you did not read your brief, would you want us to print it in its entirety?

Mr. Tuck: If that were convenient, I would like that.

The Chairman: With the permission of the committee we will do that, so it will be printed with the record of today's meeting.

Let me just ask you one question. Do you believe the changes in the high school curriculums in the 1970s when there was more emphasis placed on freedom of choice of subject matter with less emphasis on mathematics and highly disciplined subjects as compared to the days when I went to high school and college, has anything to do with the shortage of engineers, scientists and so on who require basic knowledge in these disciplines? And is your association doing anything to try to bring back, at the high-school level, compulsory teaching of some of these subjects that need to be known for careers in science?

Mr. Tuck: Perhaps I can start with the second part. We are not, as a national organization, trying to make that change which necessarily must be done provincially. There is a corresponding provincial group of chemistry chairmen who have tried to put together a minimum curriculum in science which we would like to see people take, but the interactions that we have with the provincial ministry, I do not think I would classify as easy.

Let me go back to the first part of your question which is why do we have a shortage of scientists and does the educational system play a part.

Yes, it must play a part, but I would not say that it is the only factor involved. If you look at the sociological things that

[Traduction]

Ajoutez à cela le fait que les universités subissent des coupures financières considérables, de la part des administrations fédérales et provinciales. Je crois d'ailleurs que si les jeunes s'éloignent des sciences pour aller vers d'autres domaines, c'est en partie parce qu'ils en ont conscience.

J'ai donc deux conclusions à soumettre à votre groupe. La première est que vous devez reconnaître l'importance vitale des industries scientifiques pour la croissance économique future du Canada. La deuxième, c'est qu'il existe une véritable pénurie de main-d'œuvre scientifique hautement qualifiée. A mon avis, vous devez recommander instamment au gouvernement fédéral de prendre les trois mesures suivantes: premièrement, que les universités canadiennes jouent un rôle de premier plan dans la formation des scientifiques et des ingénieurs; deuxièmement, qu'on augmente l'aide financière aux universités afin qu'elles puissent s'acquitter de cette tâche et, troisièmement, que l'on s'efforce de convaincre les jeunes, j'entends par là les étudiants du secondaire, qu'une carrière scientifique est la garantie d'un avenir intéressant et fort stimulant et de plus, qu'elle contribuera au premier chef à assurer l'avenir de notre pays.

Monsieur le président, c'est en gros le contenu du mémoire que nous avons soumis à votre groupe de travail.

Le président: Monsieur Tuck, étant donné que vous n'avez pas lu votre document, souhaitez-vous que nous l'imprimions intégralement?

M. Tuck: Si c'est possible, j'aimerais bien qu'on le fasse.

Le président: Si le comité l'autorise, il en sera donc ainsi, votre mémoire sera donc imprimé en même temps que le procès-verbal de notre réunion d'aujourd'hui.

Permettez-moi de vous poser une question. Estimez-vous que les modifications apportées aux programmes scolaires du niveau secondaire au cours des années 1970, c'est-à-dire le fait d'avoir accordé plus de liberté aux étudiants pour le choix des sujets tout en diminuant l'importance des mathématiques et autres disciplines très rigoureuses—ce n'était pas ainsi de mon temps—estimez-vous que cela est quelque peu à l'origine de la pénurie d'ingénieurs, de scientifiques etc. que nous connaissons, puisque ces domaines exigent des connaissances fondamentales dans les disciplines mentionnées? En outre, votre association s'efforce-t-elle, d'une manière ou d'une autre, de rétablir l'enseignement obligatoire, au niveau secondaire, de certains de ces sujets nécessaires pour se lancer dans une carrière scientifique?

M. Tuck: Je vais d'abord répondre à la deuxième question. En tant qu'organisation nationale, nous ne tentons pas d'obtenir des modifications qui relèvent nécessairement de l'administration provinciale. Il existe d'ailleurs un groupe des présidents d'organisation provinciales de chimistes; ils ont essayé d'arrêter un programme de science minimum, et nous aimerions bien qu'il soit adopté. Toutefois, je ne crois pas pouvoir affirmer que nos rapports avec les ministères provinciaux soient faciles.

Mais je reviens à votre première question, à savoir pourquoi nous connaissons une pénurie de scientifique et si le système d'enseignement a quelque chose à y voir.

Oui, ce doit être un facteur mais je ne suis pas prêt à dire que c'est le seul. En effet, si l'on examine l'évolution sociologi-

[Text]

happened in the late 1960s and early 1970s, you can see there was a great turning away from science publicly. I think science oversold itself in the early 1960s by proclaiming that it could solve all problems. Perhaps it reaped the benefit of that propaganda.

The things that happened in universities in the late 1960s were in part a swing away from discipline subjects.

• 1200

No, I would not pretend that I know why it happened, but it did happen. One of the things I say in the brief and I have said elsewhere is that I think the general attitude of the Canadian federal government must have played some part. There was a tendency very much to play down the Canadian needs for scientists; a belief that we could import everything we needed in the way of technology, which was clearly wrong. The belief that jobs were much more difficult to get than they ever were I think played a part, and the media tended to make science look a very unattractive career. I do not think there is any point in trying to blame any one group or set of individuals at this point. There were several factors at play and it would need somebody much more versed in the arts of sociological research than I am to say which was the most important.

The Chairman: John McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. This is not the first time we have heard this story. We have also heard it from faculties of engineering and so on. Is there a problem now in Canadian universities with science professors? Is that a major problem?

Mr. Tuck: Not yet. The problem is going to come, I think, in about 10 to 15 years time. One can get a handle on this by looking at the age profile of Canadian university professors in chemistry. I think the large majority of us lie between 40 to 45 and 55 in age, so that there will be a lot of retirement taking place in 10 to 15 years time but relatively little now. Because of the financial constraints, universities are not recruiting people unless it is absolutely necessary, so we are working on a replacement basis. The replacements only come with retirement or death and nobody is going to advocate the second of these. Retirement will not have much effect until the early nineties, and at that time there may well be a problem because we have not got the people in the system who will be coming along at 25 to 30 and who will be the assistant professors at that age.

One of the reasons we found the NSERC brief so effective is that they recognized this problem and tried to put something in train which would produce people in 10 years time.

Mr. McDermid: I want to ask you why you are not having so many going on in the post-graduate work of science. Is it because, first of all, industry, makes it attractive for them,

[Translation]

que de la fin des années 60 et du début des années 70, on remarque que, même publiquement, on se détournait de la science. On avait peut-être trop promis au début des années 60 quand on pensait que la science pouvait résoudre tous les problèmes. C'est peut-être à cause de cette propagande que les choses ont évolué ainsi.

Dans les universités, à la fin des années 60, on s'est effectivement éloigné des sujets à discipline rigoureuse.

Je ne peux toutefois pas prétendre savoir pourquoi les choses se sont passées ainsi mais elles se sont bel et bien passées ainsi. L'une des choses que je mentionne dans le mémoire et que j'ai affirmé ailleurs également, c'est que d'après moi, l'attitude du gouvernement fédéral canadien y est pour quelque chose. On a eu fortement tendance à diminuer l'importance des besoins canadiens en matière de scientifique. On a longtemps cru pouvoir importer toute la technologie, ce qui était tout à fait faux. On a cru aussi qu'il était beaucoup plus difficile qu'auparavant de décrocher des emplois. En outre les médias ont eu tendance à présenter la carrière scientifique sous un jour très peu attrayant. Il est tout à fait inutile de blâmer maintenant un groupe ou quelques personnes pour cet état de choses. Divers facteurs sont intervenus et il faudrait quelqu'un de beaucoup plus qualifié en recherches sociologiques pour dire quels ont été les plus déterminants.

Le président: Monsieur McDermid.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. Ce n'est pas la première fois que l'on entend de tels propos. Les facultés de génie nous ont dit la même chose. Y a-t-il un problème, à l'heure actuelle pour ce qui est d'obtenir les professeurs de science? Est-ce un problème d'envergure?

M. Tuck: Pas encore. Les difficultés se présenteront, je crois, dans 10 ou 15 ans environ. On peut en avoir une idée en observant la courbe d'âge des professeurs de chimie dans les universités canadiennes. La majorité d'entre nous ont entre 40, 45 et 55 ans, ce qui signifie qu'il y aura beaucoup de retraits d'ici 10 ou 15 ans mais il y en a peu pour le moment. En raison des coupures budgétaires les universités canadiennes ne recrutent pas, à moins que cela ne soit absolument nécessaire; on se contente de remplacer les enseignants. Or, ces remplacements ne se produisent que lorsqu'il y a une retraite ou décès et personne ne préconise la deuxième solution. Les retraites ne se feront pas beaucoup sentir avant le début des années 90. C'est alors qu'on fera peut-être face à des difficultés étant donné que nous ne disposerons pas d'effectifs au sein du système, ceux qui seront alors âgés d'entre 25 et 30 ans et qui seront professeurs adjoints.

D'ailleurs, une des raisons pour laquelle le mémoire du Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie nous a paru si réussi, c'est que cet organisme-là a reconnu l'existence de ce problème et qu'il s'est efforcé de prendre les mesures susceptibles de renforcer les effectifs d'ici dix ans.

M. McDermid: J'aimerais savoir pourquoi il n'y a pas plus d'étudiants inscrits aux études du deuxième cycle en sciences? Est-ce parce que le secteur privé leur offre des conditions de

[Texte]

once they graduate, to get into it and not to continue their education? And secondly, that industry pays a much higher salary to scientists than universities would and, therefore, they do not go into the teaching profession?

Mr. Tuck: The classic case, I think, at the moment is in chemical engineering. It is virtually impossible to persuade a Canadian student to do a PhD in chemical engineering because he will be offered a salary in the order of \$20,000 to \$25,000 on graduation with a bachelor's degree. The most he could get as a graduate student would be in the order of \$10,000 to \$12,000. So you are asking him to spend four years of his life or her life at that level of remuneration, with the promise that when he or she goes into industry they might earn \$2,000 or \$3,000 a year more at the beginning than the student who has been there for four years, salting it away at \$25,000. That is certainly a very important factor, and one which incidentally, I am told, applies also in the United States, where there is also a shortage of chemical engineers.

Mr. McDermid: Yes.

Mr. Tuck: That is the most clear-cut case, but clearly the same sort of factors operate across the system.

Mr. McDermid: How closely does the Council of Canadian University Chemistry Chairmen work with the Association of School Counsellors?

Mr. Tuck: Not at all, I think is the answer.

Mr. McDermid: Not at all? Would that not be one of the avenues for an association such as yours to pursue? I find that the guidance teachers swing one heck of a pile of weight in high school in channelling students into certain directions.

Mr. Tuck: What we have tried to do is to work locally by interacting as individuals with the local high schools. There, I think one has to keep pushing away at the idea that there are jobs for scientists, in the hope that the guidance counsellors will pick up the message.

One has to be careful of the accusation of being self-serving. We say we want more students to take science, and there are not jobs out there, then we will be accused, quite rightly, of merely getting students in to make our own jobs look more secure. So there has to be statements from people other than us to back up anything we can say, and that is why I think government efforts and government influence are important.

• 1205

Mr. McDermid: A final question. Every politician pays lip service to research and development. I think anyone who has looked into research and development—and my friend from the UAW today dwelt on that at some length—knows that it means jobs for Canadians in Canada, not only in the actual research but the spinoffs from the results of that research and development. How do we sell that to a bureaucracy, to a

[Traduction]

travail attirantes après leur premier diplôme et qu'ils choisissent donc de travailler plutôt que de poursuivre leurs études? Deuxièmement, est-ce parce que l'industrie choisie offre une rémunération bien plus élevée aux scientifiques que s'ils enseignaient dans les universités.

M. Tuck: L'exemple le plus représentatif pour le moment, est celui des ingénieurs-chimistes. En effet, il est quasi impossible à l'heure actuelle de persuader un étudiant canadien de faire un doctorat en génie chimique car dès qu'il a son baccalauréat on lui offre un traitement d'entre \$20,000 et \$25,000. Or, en tant qu'étudiant de niveau supérieur, il n'obtiendrait qu'entre \$10,000 et \$12,000. Cela revient à demander à ce jeune homme et à cette jeune femme d'accepter ce niveau de rémunération pendant quatre ans, avec la promesse qu'une fois ses études terminées il commencera peut-être avec \$2,000 ou \$3,000 de plus par année que le titulaire d'un bac qui touche \$25,000 par année depuis quatre ans. C'est certainement un facteur extrêmement important dont on ne dit qu'il joue aussi aux États-Unis, où on manque également d'ingénieurs chimiques.

M. McDermid: Oui.

M. Tuck: C'est le cas qui illustre plus clairement le problème mais les mêmes facteurs se retrouvent ailleurs dans le système.

M. McDermid: Dans quelle mesure le conseil canadien des doyens de chimie (Council of Canadian University Chemistry Chairmen) collabore-t-il avec l'Association des conseillers scolaires (Association of School Counsellors)?

M. Tuck: Je crois qu'il n'y a aucun lien entre ces deux organismes.

M. McDermid: Aucun? Ne pensez-vous pas que ce serait souhaitable? A mon avis, les orienteurs du secondaire ont un rôle considérable à jouer.

M. Tuck: Nous avons essayé de travailler à l'échelle locale, d'avoir des contacts individuels avec les enseignants des écoles secondaires. Il convient d'ailleurs de répéter inlassablement qu'il y a des débouchés pour les scientifiques dans l'espoir que les orienteurs finiront par le comprendre.

Mais gardons-nous de nous faire accuser de protéger nos propres intérêts. Si nous disons aux étudiants de se diriger vers les sciences et qu'ils ne trouvent pas d'emploi on nous accusera à juste titre de protéger nos propres emplois. Il faut que d'autres appuient nos dires, et c'est là où le gouvernement peut exercer son action et son influence.

M. McDermid: Une dernière question. Tous les politiciens traitent à la légère la recherche et le développement. Qui-conque s'intéresse à la recherche et développement, et mon ami de l'UAW en a parlé longuement aujourd'hui, sait que cela signifie des emplois pour les Canadiens, et pas seulement directement mais indirectement par contre-coup. Comment pouvons-nous en convaincre la bureaucratie, le gouvernement, le public de façon générale?

[Text]

government, to the public, to make it—I guess for want of a better term, to make it—look sexy?

Mr. Tuck: I wish I knew because many of us have been trying to plug away at this problem for the last five to ten years. We present briefs to whichever body will listen to us. We try to meet with the minister of science, we try to talk to M.P.s. One keeps on repeating this, what is to us, a self-evident point: that for every piece of science that is done—not every piece—but over-all there is a spinoff, and the spinoff means jobs; it means money spent in Canada rather than abroad. Sometimes, I must say, there is a feeling of despair, that having said it 10 times over, the impact at the federal level seems to have been so slight.

Mr. McDermid: Do you think you might be selling the wrong people?

Mr. Tuck: Perhaps you could tell me who the right people are to sell to.

Mr. McDermid: Might I respectfully suggest that maybe the unions—maybe labour. If you can relate to labour, how important research and development is to their jobs—I have told this to many of the big firms, such as Northern Telecom Canada Limited, that they should be telling their own employees how important it is to their wellbeing first.

Mr. Tuck: Yes. I do not think we sense any resistance to what we are saying from the unions. Perhaps wrongly, we believe that the federal government is the agency which is going to make the difference, and therefore that is where we put most of our efforts.

Mr. McDermid: The federal government tends to move with popular opinion.

Mr. Tuck: Yes.

Mr. McDermid: We are all human—we all like to get elected, and if 3,000 employees from one firm within a particular constituency come and say, look, research and development is important to our jobs, you are going to have to get that thing on track right away, and we want to see evidence of it, then it will become important to the government of the day.

Thank you, very much, doctor.

The Chairman: Mr. Swartz, our Research Director, might have some questions for you.

Mr. Swartz: Do you think that it would be possible at the Ph.D. level of education to make up some of the salary differentials which do not seem to be sufficiently high to attract Ph.D. students, by bringing in—call it a “work study” or a form of co-operative education where in effect the universities, through their graduate students could offer in-house research capacity to industry or to anyone else interested in scientific R&D? That that could be used as a mode for enabling the universities to finance higher income for their graduate students, perhaps during summers or something like that, and thus do a better job of providing the numbers of people you suggest we really should be providing.

[Translation]

M. Tuck: J'aimerais bien avoir la réponse parce que nous examinons le problème depuis au moins cinq ou dix ans. Nous présentons des mémoires à quiconque veut nous entendre. Nous avons essayé de rencontrer le ministre chargé des sciences, nous avons essayé de rencontrer les députés. Nous nous tuons à répéter ce qui doit être évident pour tout le monde: tout développement scientifique signifie des emplois, ne serait-ce que par contre-coup. Cela signifie aussi des investissements de fonds au Canada plutôt qu'à l'étranger. Malgré que nous l'ayons dit des dizaines de fois, nous constatons qu'il y a eu très peu d'effets à l'échelon fédéral. C'est presque décourageant.

M. McDermid: Vous craignez de ne pas vous être adressés aux bonnes personnes?

M. Tuck: Vous pouvez peut-être nous dire qui sont les bonnes personnes.

M. McDermid: Ce sont peut-être les syndicats. Si vous pouvez convaincre les syndicats de l'importance de la recherche et du développement pour l'emploi, je l'ai dit moi-même à plusieurs grandes compagnies comme la Northern Telecom Canada Limited, je leur ai conseillé de montrer à leurs employés à quel point c'est important pour leur bien-être. C'est peut-être la solution.

M. Tuck: Oui. Nous ne sentons aucune résistance des syndicats à cet égard. Nous croyons cependant, peut-être à tort, que c'est le gouvernement fédéral qui est le mieux en mesure d'agir et que c'est à ce niveau que nous devons faire des efforts.

M. McDermid: Le rôle possible du gouvernement fédéral a tendance à changer avec l'opinion publique.

M. Tuck: Oui.

M. McDermid: Nous sommes humains. Nous voulons nous faire élire. Si 3,000 employés d'une compagnie dans une de nos circonscriptions nous disent que la recherche et le développement sont importants pour eux, qu'il faut faire quelque chose et qu'il faut que nous ayons l'air de faire quelque chose, le gouvernement du jour va sûrement considérer qu'il est important d'agir.

Merci beaucoup.

Le président: Notre directeur de la recherche, M. Swartz, veut vous poser quelques questions.

M. Swartz: Croyez-vous qu'il soit possible de combler la différence de salaire au niveau du doctorat, puisque les salaires actuellement ne sont pas suffisamment élevés pour attirer des candidats? Croyez-vous qu'une coopération soit possible entre les universités et l'industrie ou quiconque s'intéresse à la recherche scientifique et au développement. Que pensez-vous d'un programme de recherche à l'intention des diplômés d'université? Les universités pourraient ainsi offrir des revenus plus considérables à leurs diplômés; le programme pourrait être donné l'été ou en un autre temps. Ainsi, les gens dont vous avez besoin seraient disponibles.

[Texte]

Mr. Tuck: A certain amount of that does go on. Industrial money does come into research programs. Some universities have a system whereby graduate students spend some time in industrial laboratories. We have a program here in Windsor in clinical chemistry where that is very important. But there is a constraint on the system. One does not want to have first-class and second-class students within the system in terms of their monetary rewards. The limit on what you can pay graduate students essentially is set by the federal government by the rates which are set by NSERC. Even if lots of industrial money were available, I think it would be wrong to pay grossly disproportionate amounts to some students against others. There is a levelling effect that goes on there. I am sure you can appreciate that.

• 1210

Mr. Swartz: Can you suggest a way which might make it more profitable for students, particularly higher level students, to take this last three or four years of their education, perhaps through some form of income averaging or something like that? You suggest that they will lose anywhere from \$10,000 to \$20,000 a year in foregone earnings over a four-year period, but if there could be income averaging for income tax purposes they would be able to retrieve a lot of that in future years and probably, over the long run, more than make up their losses because they would get into a different level of job. Has any suggestion of that nature been made to government, and what kind of response did you get?

Mr. Tuck: First of all, I do not think I quoted figures quite as high as the ones you used, but I will not argue that point. The prospect of income tax averaging is not one that had occurred to me and I do not know that any study has been done on it. Certainly, on the face of it, it sounds like a very attractive proposition.

Mr. Swartz: It is available now for people who have incomes of varying levels such as athletes or entertainers whose incomes are subject to considerable fluctuation.

Mr. Tuck: I think that is certainly something that should be explored.

Mr. Swartz: Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Dr. Tuck. We have received briefs from heads of engineering departments and heads of physics departments and everything else, but this is the first time for someone in chemistry. I must tell you that the story is pretty much the same but that it is leaving an impact with us.

Mr. Tuck: Thank you.

The Chairman: That concludes our hearings for this morning. However, I want to announce publicly that we received a brief from Mr. Emery Szekely of the association of chefs de cuisine. Since we made up the list of those who would appear several weeks ago and we do not have time to hear additional witnesses today, that brief will be received and circulated to our staff and will be considered and made part of our consideration.

[Traduction]

M. Tuck: Il y a déjà des programmes de ce genre. L'industrie y participe financièrement. Certaines universités ont des programmes qui permettent à leurs diplômés de passer du temps dans des laboratoires industriels. Nous avons ici à Windsor un tel programme dans le domaine de la chimie clinique. C'est un programme très important. Il y a cependant des désavantages à un tel système. Il faut éviter d'avoir des candidats de première classe et des candidats de deuxième classe pour ce qui est de leur rémunération à l'intérieur du système. La rémunération des diplômés est essentiellement établi par le gouvernement fédéral par l'intermédiaire du Conseil national de recherche en sciences naturelles et en génie. Même si des fonds considérables étaient mis à la disposition de l'industrie, ce serait une erreur de rémunérer les diplômés de façon inégale. Il y a un effet d'égalisation. Je suis sûr que vous le comprenez.

M. Swartz: Avez-vous une solution qui permette aux étudiants de faire ces trois ou quatre années d'études supérieures sans trop y perdre financièrement? Une formule d'étalement quelconque, par exemple. Vous nous dites qu'ils perdront entre \$10,000 et \$20,000 par an pendant quatre ans mais s'ils pouvaient étaler leurs revenus aux fins de l'impôt, ces étudiants pourraient en récupérer une grande partie au cours des années subséquentes. Probablement qu'ils y gagneraient en fin de compte. Avez-vous déjà fait une proposition semblable au gouvernement? Si oui, quelle a été la réponse?

M. Tuck: D'abord, les chiffres que j'ai cités n'étaient pas aussi élevés que les vôtres, mais je ne vais pas insister. L'étalement des revenus aux fins de l'impôt ne m'est pas venu à l'idée. J'ignore s'il y a eu une étude à ce sujet. A première vue, c'est certainement une proposition très intéressante.

M. Swartz: Les athlètes et les artistes, qui ont des fluctuations de revenu assez considérables, peuvent maintenant les égaliser grâce à cette méthode.

M. Tuck: C'est certainement une proposition qui vaut la peine qu'on l'examine de plus près.

M. Swartz: Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Tuck. Des doyens de facultés de génie et de physique, entre autres, nous ont fait parvenir des mémoires, mais c'est la première fois que nous recevons un représentant des chimistes. Je tiens à vous dire que ce que vous nous dites se ressemble à peu de choses près, mais nous en gardons néanmoins des impressions.

M. Tuck: Merci.

Le président: Voilà ce qui termine les audiences de ce matin. Cependant, nous avons reçu un mémoire de M. Emery Szekely de l'Association des chefs de cuisine. Étant donné que la liste des témoins à comparaître a été dressée il y a plusieurs semaines et que nous ne disposons pas du temps nécessaire pour entendre d'autres témoins aujourd'hui, le mémoire en question sera distribué et nous en tiendrons compte lors de nos délibérations.

[Text]

We will return here at 2 p.m. to hear two more witnesses, and for the third one we will go to the General Motors plant.

Thank you very much.

AFTERNOON SITTING

• 1400

The Acting Chairman (Mr. McDermid): I will call the afternoon session to order. This afternoon the committee will be hearing Ron Ianni, who is the Dean of Law at the University of Windsor, followed by Derek Northwood, Associate Dean of Research, University of Windsor. Following that, we will be presented with a brief from General Motors of Canada Ltd., and then the committee is going to visit General Motors for a plant tour.

You will notice that the committee has dwindled to one this afternoon. Mr. Allmand, who is the chairman of the committee, has had some problems with his knee. I knew all his athletic endeavours would finally catch up with him. He plays hockey and he skis and he jogs; and something went wrong with his knee this morning. He is having that checked out at the moment. So you will have to accept Mr. Allmand's apologies. He probably will be back a little later on. We hope so, anyway.

May I first introduce Ron Ianni, Dean of Law at the University of Windsor, who is not here in that capacity, as I understand it, but on behalf of the Mayor's Committee on Services to the Unemployed.

Would you please proceed, Mr. Ianni.

Mr. Ron Ianni (Mayor's Committee on Services to the Unemployed): Thank you, Mr. Chairman. You are quite right: I appear in my capacity as Co-Chairman of the Mayor's Committee. With me this afternoon, on my immediate left, is Gary McCarthy, who is the Executive Director of United Way—and that organization staffed our committee—and on my right is Mr. Andy Simko, who is the Labour Director of United Way.

Mr. Chairman, perhaps I can preface my remarks with one or two preliminary statements. The Mayor's Committee has no official status. It is a volunteer group of people in the community drawn from a board base: labour, management, volunteers, church groups. The brief I have submitted to the committee is a copy of the report we prepared this summer, outlining the purposes of our organization or our committee, the work we established, and the recommendations we have forwarded to various levels of government. Looking through your terms of reference, Mr. Chairman, I do not think it will be necessary for me to run you through the report.

Our concern this afternoon is a concern which I expressed earlier in speaking with your staff, and it is that I certainly could identify people in the community who I thought could make some direct contribution to the matters you would be addressing. I felt our activity was somewhat peripheral, but nonetheless we are privileged to appear before you. If you wish, I can say a very few words on the activities of the committee and then we could hold ourselves open to whatever questions you may have. I can appreciate that dealing with

[Translation]

Nous reviendrons à 14 heures pour entendre d'autres témoins. Nous allons entendre le troisième à l'usine même de General Motors.

Merci beaucoup.

SEANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président suppléant (M. McDermid): Je déclare ouverte la séance de cet après-midi. Le comité entendra Ron Ianni, doyen de la faculté de droit de l'Université de Windsor, puis Derek Northwood, doyen associé à la recherche, Université de Windsor. Ensuite, la société General Motors du Canada Ltée, dont le comité visitera l'usine, nous présentera un mémoire.

Vous constaterez qu'il ne reste plus qu'une seule personne au comité cet après-midi. M. Allmand, qui en est le président, a des ennuis avec son genou. Je savais bien que tout cet athlétisme finirait par avoir raison de lui. Il joue au hockey, il skie et il fait du jogging; il a eu mal au genou ce matin. Il est en train de se faire examiner. Je vous transmets donc les excuses de M. Allmand. Il sera sans doute de retour un peu plus tard. Espérons-le, en tout cas.

Permettez-moi tout d'abord de vous présenter Ron Ianni, doyen de la faculté de droit de l'Université de Windsor, qui n'est pas ici en cette qualité mais qui, si j'ai bien compris, représente la Commission municipale des services aux chômeurs.

Vous avez la parole, monsieur Ianni.

M. Ron Ianni (Commission municipale des services aux chômeurs): Merci, monsieur le président. Vous avez parfaitement raison: Je suis ici en ma qualité de coprésident de la Commission municipale. Je suis accompagné cet après-midi de Gary McCarthy, qui est assis à ma droite et qui est directeur exécutif de United Way—les membres de notre commission font partie de cet organisme. A ma droite, se trouve M. Andy Simko, directeur de la main-d'œuvre de United Way.

Je commencerai, monsieur le président, par une ou deux remarques préliminaires. La Commission municipale n'a pas de statut officiel. Elle regroupe des bénévoles qui représentent à peu près toutes les couches de la société: ouvriers, patrons, bénévoles, organismes confessionnels. Le mémoire que j'ai présenté au comité est un exemplaire du rapport que nous avons rédigé cet été et dans lequel nous exposons les objectifs de notre organisme ou de notre commission, la tâche que nous nous sommes assignée et les recommandations que nous avons présentées aux diverses instances gouvernementales. Après avoir pris connaissance de votre mandat, monsieur le président, je crois qu'il me sera inutile de passer en revue ce rapport.

Ce qui nous intéresse cet après-midi, et nous en avons parlé tout à l'heure à vos collaborateurs, c'est qu'il me serait très facile de trouver localement des gens qui, selon moi, pourraient vous conseiller utilement sur les problèmes dont vous vous occupez. J'estime que notre activité est restée en quelque sorte périphérique mais nous n'en sommes pas moins privilégiés de pouvoir comparaître devant vous. Si vous le voulez, je dirai quelques mots des activités de la commission, après quoi nous serons à votre disposition pour répondre à toutes vos questions.

[Texte]

skilled trades and employment opportunities for the eighties, you will see it is a little outside the work we are doing. In fact, we can give you the impact of unemployment, and I am not sure if we have many answers other than trying to solve some of the social and other problems which arise out of dislocation in the community—I take it, largely as a result of our heavy dependence on the automobile industry. If that is satisfactory, Mr. Chairman, I will be very brief and then perhaps spend most of the time answering any questions you may have which perhaps will fit in more closely with your queries.

• 1405

You will see from our brief that the committee was established to co-ordinate services, and to anticipate the kind of impact and problems we would have from unemployment. We were successful in establishing a data bank and, with the co-operation of the Canada Employment Centre, received reports trying to forecast the number of people who would be exhausting their unemployment insurance benefits and therefore would be calling on the community for additional social services. There are a number of other action subcommittees dealing with publication and credit reporting and the like, and those are set out in our brief to you.

I should indicate that perhaps one of the more active committees was our credit committee which explored ways in which we could alleviate some of the problems of mortgage repayment. We contacted a number of financial institutions and I should say at the outset that they were very co-operative in responding to our inquiries and meeting with people in the community who had financing problems.

There is in the report as well, I think, a brief survey of some of the problems this community experienced as a result of high unemployment and the uncertainty about the length of that layoff, in addition obviously to the uncertainty surrounding the recovery of the automobile industry. They are set out in some detail, Mr. Chairman. I do not think it is necessary for us to run you through that part of the report; we would reserve whatever time you might want to use for answering the questions that may arise therefrom.

Finally, the section on recommendations I think is self-explanatory. We were most concerned that the federal government in its wisdom adopt some type of transitional assistance benefit which would alleviate problems of people who, I think, were experiencing much longer term unemployment than was originally expected. We also talked about employment programs, et cetera. You will see on page 10 three or four recommendations that we have made to the federal government. There are a number of recommendations that we have made to the provincial government, primarily dealing with community and social services and the need to establish programs and financing to assist social service agencies in communities such as Windsor.

More particularly perhaps on that level, we hope that the social and community services ministry will adopt a model in each community for dealing with dislocation of workers; that

[Traduction]

J'admets que la spécialisation de la main-d'œuvre et que les perspectives d'emploi pour les années 1980 restent un peu en-dehors de notre champ d'activités. En fait, nous pouvons vous parler des conséquences du chômage et je doute que nous ayons beaucoup de solutions en-dehors de celles qui consistent à résoudre certains des problèmes sociaux ou autres qui découlent de l'éclatement de notre collectivité—elle tient en grande partie, selon moi, à notre dépendance profonde de l'industrie automobile. Si vous le voulez bien, monsieur le président, je parlerai très brièvement, ce qui me laissera plus de temps pour répondre à toutes vos questions qui touchent sans doute de plus près vos préoccupations.

Vous verrez d'après notre mémoire que la commission a été créée pour coordonner les services et prévoir les répercussions et les problèmes posés par le chômage. Nous avons réussi à implanter une banque de données et, grâce à la collaboration du centre de main-d'œuvre du Canada, nous avons reçu des rapports sur le nombre de gens dont les prestations d'assurance-chômage devaient cesser et qui se tourneraient forcément vers la municipalité pour obtenir des services sociaux supplémentaires. Il existe d'autres sous-commissions qui s'occupent notamment de la publication et du crédit, et tout cela est exposé dans le mémoire que nous vous avons présenté.

Je devrais peut-être signaler que l'une des commissions les plus actives a été celle du crédit qui a cherché des moyens d'alléger certains problèmes posés par le remboursement d'une hypothèque. Nous avons pris contact avec plusieurs institutions financières et je dois dire d'emblée qu'elles ont très obligeamment répondu à nos demandes et qu'elles ont accepté volontiers de rencontrer des gens ayant des difficultés financières.

Le rapport contient également un bref exposé de certains problèmes auxquels notre collectivité s'est heurtée en raison du chômage élevé et de la durée incertaine des licenciements, sans parler, bien sûr, de la relance incertaine de l'industrie automobile. Nous en donnons les détails, monsieur le président. Il me paraît inutile de vous parler de cette partie du rapport; nous préférons profiter du temps que vous voudrez bien nous accorder pour répondre aux questions qui pourraient en découler.

Enfin, le chapitre des recommandations se passe, je crois, de commentaires. Nous aurions voulu que le gouvernement fédéral ait la sagesse d'adopter certaines mesures d'aide temporaire pour alléger les difficultés de gens qui se sont retrouvés en chômage pendant plus longtemps qu'ils ne l'avaient prévu. Ailleurs, nous parlons notamment des programmes d'emploi. Vous trouverez à la page 10 trois ou quatre recommandations que nous avons présentées au gouvernement fédéral. Nous avons présenté certaines recommandations au gouvernement provincial, recommandations qui portaient essentiellement sur les services sociaux et municipaux et sur la nécessité de créer des programmes et d'accorder des crédits susceptibles d'aider les services sociaux qui existent dans des localités comme Windsor.

En particulier, nous espérons que le ministère chargé des services sociaux et municipaux adoptera dans chaque localité un modèle pour résoudre les problèmes des travailleurs privés

[Text]

is, establishing ways in which there would be service co-ordination, some financial assistance to front-line agencies, a whole timetable for that committee or agency to look at certain alternatives when unemployment reaches a certain level, and therefore creating a community response to problems which were apparent in any given community.

Finally, of course, we ask that the province and the federal government adopt some kind of flexible program towards subsidization for public works. Once again I think that is self-explanatory, and I am sure you have heard briefs from other people on that.

Finally, Mr. Chairman, without belabouring a brief which deals with the social impact of unemployment, I think it is important for people in the community that they have some indication, or some lead time, some notification of pending changes in employment patterns, and that those changes in employment patterns be brought home to people in the community so that they can set afoot some kind of reaction for dislocation, certainly of the magnitude that Windsor has experienced.

I could speak about the gathering of statistics, Mr. Chairman, but I think you have heard once again that most communities are somewhat skeptical about the way in which unemployment figures are gathered. We do have some information on our own unemployment figures, but certainly I guess our greatest concern was the attempt to group Windsor together with Sarnia for purposes of requalification periods. It is our contention that there is no mobility between the workers in Windsor and the petrochemical industry in Sarnia. It seems that grouping those two communities together gives a false picture, certainly on a nationwide plane, of the level and the intensity of unemployment in the Windsor area. Once again I am sure you have had some representation on that behalf.

Mr. Chairman, I think with that very brief, but I hope informative backdrop, you will have some indication of what our committee has been doing. I should say that we have had excellent co-operation from labour representation and from the Windsor and District Labour Council. We have identified in this community the Unemployed Help Centre as the front line agency to which all people would be referred, and our publications and public service announcement indicate that. The Unemployment Help Centre, of course, is engaged in a number of functions, referrals and information, and helps people in time of need.

• 1410

So with that, Mr. Chairman, I would conclude the formal part of our presentation and we would be happy to answer any questions you or the staff may have with regard to our activities or, more particularly, on anything that you consider to be more in keeping with your terms of reference. Thank you.

The Acting Chairman (Mr. McDerimid): Thank you, Mr. Ianni. I find the work of the committee most commendable. Especially taking a look at the participants. There is a broad cross section of those in the community who should be vitally interested in the welfare of the community.

[Translation]

d'emploi; autrement dit, nous espérons qu'il assurera la coordination des services, qu'il financera les organismes situés aux premières lignes, et qu'il établira un calendrier où des solutions seront envisagées lorsque le chômage atteindra un certain niveau; cela permettrait d'attaquer à l'échelon local les problèmes qui se posent dans n'importe quelle localité.

Enfin, bien sûr, nous demandons que la province et le gouvernement fédéral adoptent un programme assez flexible de subventionnement des travaux publics. Là encore, cela se passe de commentaires et je suis sûr que d'autres vous en auront parlé.

Pour terminer, monsieur le président, sans vouloir m'appesantir sur un mémoire qui s'intéresse aux conséquences sociales du chômage, il importe que les gens soient informés des changements qui peuvent intervenir incessamment dans le domaine de l'emploi afin que, localement, ils puissent réagir à une perturbation aussi forte que celle que Windsor vient de connaître.

Je pourrais vous parler de la compilation des statistiques, monsieur le président, mais on vous a déjà dit je crois, que la plupart des collectivités ont des doutes sur la manière dont les chiffres de l'emploi sont compilés. Nous avons nos propres renseignements en matière d'emploi, mais nous nous sommes surtout inquiétés des tentatives faites pour regrouper Windsor et Sarnia dans le cadre de la requalification. Nous affirmons qu'il n'y a pas de mobilité possible entre les travailleurs de Windsor et l'industrie pétro-chimique de Sarnia. Le regroupement de ces deux agglomérations donne une fausse idée de l'ampleur du chômage dans la région de Windsor, du moins à l'échelle nationale. Encore une fois, je suis sûr qu'on vous a déjà présenté des instances à ce propos.

Monsieur le président, je crois que cet exposé très bref, mais instructif je l'espère, vous donnera une idée des activités de notre comité. Je dois dire que les représentants des travailleurs ainsi que le conseil de la main-d'œuvre de la région de Windsor nous ont beaucoup aidés. Dans cette localité, le centre d'aide aux chômeurs est le principal organisme d'aide, et nos publications ainsi que le comité de la Fonction publique en font état. Le Centre d'aide aux chômeurs a, bien entendu, plusieurs fonctions dont celle d'informer et d'aider les gens dans le besoin.

Voilà qui met fin, monsieur le président, à la partie formelle de notre exposé et c'est avec plaisir que nous répondrons à toutes les questions que vous-même ou vos collaborateurs, vous voudrez bien nous poser à propos de nos activités ou, plus précisément, de tout ce que vous jugez plus conforme à votre mandat. Merci.

Le président suppléant (M. McDerimid): Merci, monsieur Ianni. Je trouve que le travail de votre Commission est des plus louable. Surtout si l'on prend en considération ceux qui y participent. Toutes les couches de la population locale vive-

[Texte]

As you mentioned at the start, you are somewhat beyond the scope of this particular committee and what we are looking into. But I think it is very important that this type of thing be brought to the attention of individuals, politicians and the government at large, because the social ramifications in a community which is hard hit by unemployment, are disastrous.

I want to pursue one area, but, just before I go on, we will append this brief to the committee's minutes. It will form part of the minutes so that we will have it on record.

In a cyclical-industry town or in a predominantly one-industry town, the federal government should possibly be looking at a more flexible approach when it comes to, for want of a better term, Canada Works, winter works, community assistance programs for major recreational facilities, sewage, whatever. The federal government, at least, has been getting away from that type of thing when it has been looking at projects, primarily because I think the public has said, make-work projects are not the answer to our problems.

You allude to this in here. You, I feel, recommend that that type of thing should be brought back on a flexible, emergency-type basis. Is that correct?

Mr. Ianni: Our recommendation is that both levels of government should look at these kinds of programs to see whether or not we could, in fact, in periods such as we are facing now, alleviate the problem somewhat by having public works programs so people are gainfully employed for a period of time in projects which otherwise might not come about in Windsor for some period of time. I guess it may mean a shifting of priorities. That is, public works scheduled for other areas, where there may be a high level of employment, perhaps should be delayed for a period. I know the political ramifications of decisions of that nature, but it seems to me that it is a question of setting priorities. If there is a community which is facing anywhere from a 15 per cent to 20 per cent rate of unemployment, that might be a community which should be earmarked as a high priority for the advancement of public works which may be scheduled for two or three years down the road. I think that would be helpful.

Obviously I do not need to explain to you, or this committee, the very negative effects of having people on welfare. I think it is particularly so when you have an independent group of workers such as those in the United Automobile Workers, who are accustomed to steady employment and to a good wage rate and suddenly find themselves, through trends which are very difficult to predict, in a situation of unemployment. I think the psychological effect is a very important one to keep in mind. I think those people would much rather be working than accepting whatever kind of welfare or other payments might be allocated to them.

The Acting Chairman (Mr. McDerimid): What is the real rate of unemployment in this area now? StatsCan says somewhere around 14 per cent, but you said it lumps it in with the petro-chemical industry in Sarnia, so it is a little misleading.

[Traduction]

ment intéressées par le bien-être de leur collectivité y sont représentées.

Comme vous l'avez dit au début, votre travail déborde du cadre des attributions de notre Comité. Néanmoins je crois utile de porter ce genre de chose à l'attention des politiciens et du gouvernement en général dans la mesure où le chômage qui frappe durement une agglomération a des ramifications sociales désastreuses.

Il y a un sujet que je veux approfondir mais, auparavant, je voudrais que ce mémoire soit porté en appendice au compte rendu des travaux du Comité. Il fera partie du compte rendu et sera donc imprimé.

Dans une ville où l'industrie a un caractère cyclique ou dans une ville dominée par une industrie, le gouvernement fédéral devrait peut-être adopter une attitude plus souple en ce qui concerne ce que j'appellerai, faute de mieux, Canada au travail, les travaux d'hiver, les programmes locaux d'aide pour les équipements collectifs, loisirs, égoûts et autres. Le gouvernement fédéral, du moins, a abandonné ce genre de chose pour les travaux d'équipement, surtout parce que les gens ont dit que les travaux temporaires ne résolvaient pas leurs problèmes.

Vous y faites allusion ici. Vous voulez que l'on redonne à ces activités un caractère flexible et qu'elles soient possibles dans des cas d'urgence, n'est-ce pas?

M. Ianni: Nous recommandons que les deux paliers de gouvernement étudient ces programmes pour voir s'il ne serait pas possible dans des périodes comme celles que nous connaissons maintenant, d'alléger les difficultés grâce à des travaux d'équipement qui donneraient aux gens des emplois rémunérateurs pendant un certain temps; et à Windsor on risque de devoir attendre un certain temps. Peut-être faut-il revoir les priorités. Autrement dit, des travaux d'équipement prévus pour d'autres régions où le chômage est très élevé devraient peut-être être retardés. Je connais les conséquences politiques de décisions semblables, mais je crois que tout revient à établir des priorités. Si dans une agglomération le chômage oscille entre 15 et 20 p. 100, c'est peut-être à cette agglomération qu'il faut donner la priorité des travaux d'équipement qui n'étaient prévus que deux ou trois ans plus tard. Je crois que ce serait utile.

Il est évidemment inutile de vous expliquer, à vous ou au Comité, combien le fait de dépendre de l'assistance sociale peut avoir d'effets négatifs. C'est particulièrement vrai, selon moi, quand on a affaire à un groupe de travailleurs indépendants comme les travailleurs unis de l'automobile; ils sont habitués à un emploi stable et à un bon salaire et soudain, en raison de changements très difficiles à prévoir, ils se retrouvent en chômage. Il ne faut pas perdre de vue les conséquences psychologiques. Je crois que ces gens préféreraient travailler plutôt que d'accepter l'aide sociale ou n'importe quelle autre prestation.

Le président suppléant (M. McDerimid): Quel est actuellement le taux de chômage dans cette région? D'après Statistique Canada, il serait aux alentours de 14 p. 100 mais vous avez dit que c'était regroupé avec l'industrie pétrochimique de Sarnia de sorte que ce chiffre est trompeur.

[Text]

Mr. Ianni: I think I will ask the executive director because we have another feel for the number of jobs that are available: United Way does a canvas of all major industries. I think Mr. Gary McCarthy can give us an indication of what that inventory of available jobs has brought forth.

• 1415

Mr. Gary McCarthy (Executive Director, United Way): We know that in the last two years we have lost 17,500 workers within major industry. Our work force base is something like 124,000 and two years ago we probably averaged something around 7 per cent unemployment, so you can figure it out. Of course, that does not mean that all 17,500 are still in Windsor and Essex County, but I would guess that we are looking at unemployment between 20,000 and 25,000.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): What kind of a percentage are you talking about there?

Mr. McCarthy: On a work force base of 124,000, that would calculate to . . .

The Acting Chairman (Mr. McDermid): About 20 per cent.

Mr. McCarthy: . . . around 20 per cent.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): Do you find that the unemployment rate is much larger among the younger people, the 15 to 24 age bracket?

Mr. McCarthy: On the basis of the information that we have, I can only speculate on who unemployment is striking in terms of severity. The only thing I can say though is that the people who are the first to go within the automobile industry are those who have less seniority, and of course those tend to be the ones who are younger.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): Okay. I do not have any other questions. Gerry, do you have any questions you wanted to ask? Gerry Swartz is our research director.

Mr. G. Swartz (Research Director): With the numbers that you have given us, do you feel that the measures of the number of unemployed people in the greater Windsor area we have before us are underestimates or fairly exact figures? There is a lot of talk about labour force survey figures being underestimates. What are your views on that?

Mr. A. Simko (Labour Staff, United Way): If I may comment there. Dean Ianni has already mentioned one of the problems in that we are grouped with the Sarnia area, and as a result we feel that the official statistics that come out in terms of Windsor for the administration of the UIC Act are grossly underestimated. As Mr. McCarthy has already said, it is certainly our feeling that the unemployment figure in Windsor runs certainly at least to the 20 per cent level and probably closer to the 20 to 25 per cent range.

Mr. Swartz: That is much higher than the officially published statistics that we would see in the labour force survey. Is there substantial reduction of, say, unemployment of any formal measure being caused by people simply not seeking work? For example, in other parts of the country we see a

[Translation]

M. Ianni: Je vais demander au directeur exécutif de vous répondre car nous avons une autre perception du nombre d'emplois disponibles: United Way s'adresse à toutes les grandes industries. Je crois que M. Gary McCarthy peut vous donner une idée des résultats de l'inventaire des emplois disponibles.

M. Gary McCarthy (directeur exécutif, United Way): Nous savons qu'au cours des deux dernières années nous avons perdu 17,500 travailleurs dans la principale industrie. Notre main-d'œuvre se compose de 124,000 personnes et, il y a deux ans, la moyenne du chômage s'établissait vraisemblablement aux alentours de 7 p. 100; vous pouvez donc faire le calcul. Bien sûr, cela ne veut pas dire que ces 17,500 personnes sont encore à Windsor et dans le comté d'Essex, mais je crois qu'il y a entre 20,000 et 25,000 chômeurs.

Le président suppléant (M. McDermid): Quel pourcentage cela représente-t-il?

M. McCarthy: Sur une population active de 124,000 personnes, cela ferait . . .

Le président suppléant (M. McDermid): Environ 20 p. 100.

M. McCarthy: Environ 20 p. 100.

Le président suppléant (M. McDermid): Pensez-vous que le chômage soit beaucoup plus élevé parmi les jeunes, ceux qui ont entre 15 et 24 ans?

M. McCarthy: Les renseignements dont nous disposons permettent seulement de faire des hypothèses sur les catégories les plus durement touchées. La seule chose que je peux dire malgré tout, c'est que les premiers à être renvoyés de l'industrie automobile sont ceux qui ont le moins d'ancienneté et qui bien sûr, sont aussi les plus jeunes.

Le président suppléant (M. McDermid): Je n'ai pas d'autres questions. Gerry, vouliez-vous poser des questions? Gerry Swartz est notre directeur de recherche.

M. G. Swartz (directeur de recherche): D'après les chiffres que vous nous avez cités, pensez-vous qu'à Windsor et dans l'agglomération le nombre de chômeurs soit sous-estimé ou qu'il corresponde à peu près à la réalité? On dit fréquemment que la population active est sous-estimée. Qu'en pensez-vous?

M. A. Simko (représentant des travailleurs, United Way): Permettez-moi de dire un mot. Monsieur Ianni a déjà signalé le problème qui est celui du regroupement avec la région de Sarnia; en conséquence, nous estimons que les statistiques officielles sur Windsor qui servent à l'application de la Loi sur la commission d'assurance-chômage sont très nettement inférieures à la réalité. Comme l'a déjà dit M. McCarthy, nous estimons qu'à Windsor le chômage est d'au moins à 20 p. 100 et qu'il est plus vraisemblablement de l'ordre de 20 à 25 p. 100.

M. Swartz: C'est beaucoup plus élevé que les statistiques officielles pour la main-d'œuvre. Le chômage est-il considérablement réduit par le fait que les gens ne cherchent tout simplement pas de travail? Par exemple, dans d'autres régions les femmes sont plus nombreuses à entrer sur le marché du

[Texte]

trend towards more women entering the labour force, but as employment opportunities tighten up in the greater Windsor area you have a lower participation rate among women in that fewer women will be coming into the labour force. I realize that lots of women are unemployed as well, but then new entrants do not come in. I want to know if that is being mirrored through the educational and training system too, whether you are finding in the community colleges and other educational programs that fewer women are coming in because they have less expectation of being able to get jobs afterwards.

Mr. McCarthy: What you are saying of course sounds logical, but it really goes beyond the information that our committee has. I do know, though, in the mayor's committee itself, there was some discussion around the kind of sampling methodology that is used by Statistics Canada which principally had to do with telephone surveys. It has been the experience of our unemployed help centre that a large number of people who are unemployed lose their telephones. That is something that is low on their expenditure priority list. As a result, the members of the committee called into question that technique as part of the over-all methodology used by Statistics Canada.

• 1420

Mr. Swartz: Is there a feeling among your committee members that some kind of long-term temporary assistance benefits program should be established to assist those who have run out of subpayments or UIC funding?

Mr. Ianni: Our first and, I think, most important recommendation deals specifically with that. It was our concern that, if not the transitional assistance benefit program, then some similar program to extend benefits beyond the 40-week or 50-week period be installed in order to assist those people where the projections are that layoffs are going to be much longer than had been anticipated.

Mr. Swartz: Would you favour extension of those things without some kind of qualifying requirement so that the individual would have to take training or would have to take some sort of retraining? We have talked this morning about the current situation vis-à-vis layoffs and what the future might look like, and there may be less net employment in the automotive and related industries. So what we may be looking at is the development of somewhat new industrial and employment bases, requiring a lot of people to be trained and retrained. If you are going to provide some form of financial assistance, would you favour tying this in, more than is currently available under CMTP, CMTIP, to some kind of training program, either through employers or through industrial training councils, or directly to employees?

Mr. Ianni: The committee has not expressed itself on that particular point, and I speak just for myself here. I could not conceive of any objection to that, but I think one would have to appreciate that there would have to be some very careful projections on what you are retraining for. You are going to

[Traduction]

travail mais comme dans l'agglomération de Windsor les possibilités d'emplois diminuent, les femmes cherchent moins à travailler et elles sont moins nombreuses à entrer sur le marché de l'emploi. Je sais qu'il y a aussi énormément de femmes parmi les chômeurs, mais par contre, moins de femmes cherchent un premier emploi. Je voudrais savoir si cela se reflète aussi dans le système d'éducation et de formation et si vous avez trouvé que les femmes sont moins nombreuses dans les collèges communautaires où dans les programmes d'éducation parce qu'elles savent qu'il leur sera moins facile d'obtenir un emploi plus tard.

M. McCarthy: Ce que vous dites paraît logique évidemment, mais cela dépasse l'information dont notre commission dispose. En revanche, je sais qu'au sein de la Commission municipale elle-même, on a discuté des méthodes d'échantillonnage utilisées par Statistiques Canada où on travaille surtout par téléphone. Le Centre d'aide aux chômeurs s'est aperçu que beaucoup de gens sans travail perdent leur téléphone. C'est loin dans la liste de leurs priorités. Par conséquent, des membres de la Commission ont remis en question cette méthode utilisée par Statistique Canada.

M. Swartz: Les membres de votre commission ont-ils l'impression qu'il faudrait créer des prestations temporaires mais de longue durée pour venir en aide à ceux qui n'ont plus droit aux prestations supplémentaires de chômage ni aux versements de la CAC?

M. Ianni: La première de nos recommandations, qui, selon moi est aussi la plus importante, porte précisément là-dessus. À défaut d'un programme de prestations temporaires, il faudrait mettre en œuvre un programme du même ordre qui prolongerait les versements au-delà des 40 ou des 50 semaines pour aider les gens si la période de licenciement durait plus longtemps que prévu.

M. Swartz: Êtes-vous favorable à la prolongation de ces versements sans imposer de conditions qui, par exemple, obligeraient l'intéressé à subir une formation ou un recyclage? Nous avons évoqué ce matin la situation actuelle des mises à pied et ce que l'avenir nous réserve; il se peut qu'on assiste à une baisse d'emploi dans l'industrie automobile et les industries qui en dépendent. Il faudra donc peut-être créer de nouvelles bases industrielles, ce qui exigera la formation et le recyclage d'une quantité de gens. Si vous assurez une aide financière quelconque, seriez-vous en faveur d'une formation, plus poussée que celle qui existe actuellement grâce au PFMC ou au PFIMC, formation qui pourrait être assurée par les employeurs ou par l'intermédiaire des conseils de formation industrielle ou qui pourrait être donnée directement aux employés?

M. Ianni: La commission ne s'est pas prononcée là-dessus, et c'est mon opinion personnelle que j'exprime. Je n'y vois aucune objection mais il faut bien comprendre la nécessité d'établir soigneusement des prévisions sur le secteur dans lequel on se recycle. Vous allez susciter des espoirs car les gens croient

[Text]

establish some expectation that these people are going to be trained for jobs that are going to become available in the community. If you are going to get them involved in that, I think you would want some reasonable assurance, from whoever has identified those as being job skills, that at the end of the process they are going to be needed, that those jobs will become available. Once again, I can appreciate the difficulty of forecasting that, but it seems to me you must have some reasonable expectation that you are retraining for jobs that are going to become available. That is a personal view.

Mr. Simko: Mr. Chairman, if I could comment, in my mind there would be some obvious problems with any kind of strings attached for qualifying for any of these programs. In Windsor, educational opportunities have been made available to the unemployed through our current educational programs. For example, both the Windsor Board of Education and, I believe, St. Clair College already make available to unemployed the opportunity to take upgrading classes—and maybe even skills classes; I am not so sure of this—at no cost, and it is my understanding that these have been utilized considerably by the unemployed. If, however, any other types of programs, perhaps ones of a much more elaborate nature, were introduced, I would certainly see it as some form of discrimination if the 55-year old laid-off auto worker were disqualified for any kind of assistance if he felt it beyond his capability to put himself once again into an academic setting. Therefore, it would certainly require some thought.

If I may just comment, I do not know how relevant it is, but I can make available to the committee case studies of the type of unemployed who are coming to the Unemployment Help Centre. I think perhaps some of the information may be useful to you, although I am giving you only the face sheet and I have taken the liberty of blanking out the names and so on for obvious reasons. But I think some of it may be of value to the committee and I will pass this on to you.

If I can comment further because it is relevant to these case studies in terms of the young being obviously hit harder, certainly that is true, I think, under normal circumstances; that is, even if we had not suffered the magnitude of unemployment that we are currently experiencing. Under normal circumstances it is the young people with low seniority who are first hit. Certainly the situation is changing a little bit now in that the young are not only losing their jobs first but a great many are not able to get the first job. Many of them have little skills to offer so that any kind of educational opportunity should certainly be welcome.

You will see from these case studies, because of the magnitude and because of the character of our current unemployed situation, that currently the bulk of the unemployed, I would say, are people in their late twenties to forties, people who are in perhaps their most productive years of employment. That, I think, contributes to the real problem here because they are people who had good jobs in the auto industry for periods of up to six or seven years, have been laid off and now are faced with

[Translation]

que les emplois auxquels ils se préparent seront disponibles dans leur localité. Avant de les lancer là-dedans, il faut s'assurer jusqu'à un certain point que la formation qu'on leur donnera leur servira et qu'il y aura des emplois pour eux. Encore une fois, je sais qu'il est difficile d'établir de telles prévisions, mais, selon moi, il faut pouvoir s'attendre à ce que les emplois pour lesquels on se recycle soient disponibles. C'est mon point de vue personnel.

M. Simko: Permettez-moi d'intervenir, monsieur le président. J'estime qu'en imposant des conditions aux gens qui s'intéresseront à ce programme, on se heurtera à des problèmes évidents. A Windsor, des possibilités de formation ont été mises à la disposition des chômeurs dans le cadre des programmes d'enseignement normaux. Ainsi, la Commission scolaire de Windsor et le Collège de Saint-Clair, je crois, permettent déjà aux chômeurs de poursuivre leurs études et même de suivre des cours professionnels; je ne sais pas si c'est gratuit mais je crois que les chômeurs en ont beaucoup profité. Par contre, dans le cas de programmes d'un autre genre, de programmes peut-être un peu plus poussés, ce serait une forme de discrimination que de refuser une aide financière à un travailleur de 55 ans, licencié par l'industrie automobile, qui s'estimerait incapable de reprendre des études. Il faut donc bien y réfléchir.

Une remarque; je ne sais pas si cela entre dans le cadre de la discussion, mais je peux remettre au comité des études de cas sur les chômeurs qui s'adressent au centre d'aide. Je crois que certains renseignements pourraient vous être utiles même si je ne vous remets que la première page; j'ai pris la liberté d'effacer les noms pour des raisons évidentes. Néanmoins, je crois que cela peut en partie vous être utile et je vais donc vous le remettre.

De plus, dans des circonstances normales il est incontestable que les jeunes seraient les plus durement touchés. Et cela, même quand le chômage n'atteint pas le niveau que nous connaissons actuellement. Dans les conditions normales, ce sont les jeunes qui ont le moins d'ancienneté qui sont frappés les premiers. La situation évolue quelque peu maintenant; les jeunes non seulement perdent leur emploi, mais ont du mal à obtenir leur premier. Beaucoup d'entre eux n'ont pas la compétence voulue, ce qui fait que toute chance de parfaire leur éducation doit être bien accueillie.

Si vous examinez les cas individuels, vous vous apercevrez que tant pour ce qui est de l'ampleur que pour ce qui est de la nature même du problème du chômage, ce sont les gens de la fin de la vingtaine à la quarantaine qui sont les plus productifs dans leur emploi. Ce fait ajoute au problème puisque ces gens ont eu de bons emplois dans l'industrie automobile pendant 6 ou 7 ans, ont été mis à pied et non seulement doivent subvenir à leurs besoins en tant que jeunes adultes, mais doivent

[Texte]

looking after not only themselves as young, single persons but also families, high mortgages and so on.

Mr. Swartz: In other parts of the country we have received some indication from people who have appeared before us as witnesses, and frequently from people who appear before us as witnesses from the education system, that they were not opposed to developing human resources skills for export to other parts of the country. This was a feeling—it is by no means a policy of this committee or anything—and people in the Maritimes particularly said, yes, this has been a tradition that has been here in the Maritimes for generations. It is something we accept but do not like. We are not fundamentally opposed to educating people for employment opportunities that might exist elsewhere and not here, but at the same time we would like to develop more employment opportunities here.

I noticed in your section on page 9, on mobility of labour, that there was no reference made to any means of encouraging people and, perhaps, families to move to parts of the country where there may be sufficient employment opportunities. Is there a consensus among people, or have you found a consensus among people in the greater Windsor area, that this would not be an approach that would be very highly regarded, that even among young people the preference would be to stay in the greater Windsor area and not move to jobs, not even make use of any forms of assistance which are or could be made available to facilitate such mobility?

Mr. Ianni: Our experience here is just from talking to people and interviewing them, and it seems that there is a basic reluctance for people to accept the fact that at some point the automobile industry was not going to get back to its formal levels of employment, the feeling that ultimately, having experienced a number of down turns in the automobile industry, this was yet another cycle and things would get back to normal. I think it would be appropriate for Mr. Simko to add any comments because he is much closer to that area than I am. Andy?

Mr. Simko: Again, some of these case histories I am giving you will throw some light on that question. I would agree with Dean Ianni that under normal circumstances there would be a reluctance on the part of Windsor people to retrain with the express purpose of moving out of the area. However, I think it is beginning to sink in that even if this current unemployment problem is going to be resolved there is a very strong possibility there will not be a job to go back to. At the Unemployment Help Centre we are finding out that more and more people are coming in with the specific purpose of obtaining information on the possibility of moving to other areas of Canada and how to obtain mobility. So it is starting to happen.

Mr. Swartz: Let me clarify one point with regard to what we have heard in other parts of the country. We certainly did get the impression that there was a great reluctance among people to move, that their preference was to stay in their own communities even if the communities were economically depressed. For example, even in Sydney, Nova Scotia, on Cape Breton Island, with all the economic problems they have in Cape Breton, people were still very reluctant to go elsewhere. It is a desperation move. We can understand and sympathize

[Traduction]

assumer les responsabilités de familles, d'hypothèques élevées et le reste.

M. Swartz: Dans plusieurs régions du pays, nous avons entendu des témoins, et fréquemment des témoins du domaine de l'éducation, dire qu'ils n'avaient rien contre le fait de développer des compétences devant être exportées ailleurs. C'était une impression, ce n'est pas une politique du Comité ou quoi que ce soit de ce genre, que les gens des Maritimes, entre autres, nous ont communiqué; ils ont indiqué que pendant des générations, c'est ainsi que les choses s'étaient passées dans les Maritimes. Ils se disaient prêts à accepter la chose même s'ils ne l'aimaient pas beaucoup. Ils n'avaient rien en principe contre le fait d'éduquer des gens pour qu'ils aillent exercer ailleurs leur métier. Ils soulignaient cependant qu'ils étaient désireux d'accroître les possibilités d'emploi dans leur région.

J'ai remarqué que dans votre chapitre à la page 9 sur la mobilité de la main-d'œuvre, vous n'aviez pas fait allusion aux moyens d'encourager les travailleurs et leurs familles à aller s'établir dans d'autres régions du pays où il pouvait y avoir des possibilités d'emploi. Est-ce que de façon générale, les gens de la région de Windsor estiment que ce n'est pas là vraiment une façon de procéder, est-ce que même chez les jeunes, on semble préférer rester dans cette région plutôt que d'aller trouver de l'emploi ailleurs, et ce, même s'il existe des formes d'assistance pour aider la mobilité de la main-d'œuvre?

M. Ianni: D'après ce que nous avons entendu des gens que nous avons interrogés ici, on ne semble pas vouloir accepter le fait que l'industrie de l'automobile ne puisse pas revenir au niveau d'emploi qu'elle a connu; on semble croire qu'il s'agit seulement d'un nouveau ralentissement de l'industrie automobile et que les choses vont revenir à la normale. Je pense que M. Simko pourrait en parler; il connaît beaucoup plus que moi cet aspect de la question.

M. Simko: Les cas individuels dont je vous fais part vont peut-être vous aider. Je suis d'accord avec M. Ianni sur le fait qu'en temps normal, les gens de la région de Windsor hésiteraient à se déclarer prêts à déménager ailleurs. Je pense cependant que les gens commencent à comprendre que même si la situation actuelle trouve une solution, il est fort possible qu'il n'y ait plus d'emplois pour eux. Au centre de dépannage pour les gens en chômage, nous nous apercevons qu'il y a de plus en plus de personnes qui veulent s'informer des possibilités de déménager dans d'autres régions du Canada et des formes d'aide à la mobilité. Le mouvement commence donc à se faire sentir.

M. Swartz: Je reviens sur un point qui nous a été signalé dans d'autres régions du pays. Certes, nous nous sommes aperçus que les gens hésitaient beaucoup à se déplacer, qu'ils préféreraient de loin rester dans leur localité, même si la situation économique n'y était pas reluisante. Par exemple, même à Sydney, Nouvelle-Écosse, ou à l'Île-du-Cap-Breton, il existe des problèmes économiques de taille, les gens se disent hésitants à déménager ailleurs. C'est évidemment en dernier recours. Nous pouvons comprendre peut-être les problèmes

[Text]

with the problems currently being experienced by employees in the greater Windsor area. In that regard, they are behaving very similarly to people in other communities across the country. Their desire to remain here I think gives a great boost to the activities that companies and your institutions are developing to retrain people for jobs that can be developed here and to promote other kinds of industrial development in the Windsor area. I think we were impressed this morning with the zeal and the desire of people in the Windsor community to start doing that and to make use of whatever assistance can be made available to promote new development here.

• 1430

Mr. Simko: There is a case history of one chap, for example, who did go out west to obtain employment but had no specific skills to offer. Once he got there, he discovered it would not make economic sense for him to move out west with no skills, and he is back in Windsor.

However, we have another one who did go to British Columbia and there, in some isolated area, he found a job in a lumber mill which evidently is fairly highly paid. We assisted him with a mobility grant for him and his family to move out. So both things are happening.

Mr. Ianni: Mr. Chairman, I wonder if I could make one subsequent comment, and that has to do with, once again, our experience. United Way has experienced over the last two years a loss of approximately \$1 million in pledges from people who otherwise had agreed to make some contribution to United Way and its agencies but who because of unemployment or lay-off, et cetera, are no longer able to make those. Of course, it is one of the paradoxes that when United Way and the agencies are called upon to increase their level of activity, that is just the time when they do not have the funds with which to meet those. Of course, one could hope that at some point a study would be done which would try to identify some of the costs—not only some of the social and human costs we have identified here, but a dollar figure on the dislocation in small-business losses, unemployment insurance payments, and welfare payments—to determine whether or not in the long run those ultimate costs could not be expended in ways which would help people to get more immediate re-employment in other areas.

That is just a gratuitous comment, Mr. Chairman.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): It becomes a vicious circle.

You made a comment about jobs being available after you train people. I guess, being the Dean of Law, you would have that experience. I read an interesting article in the past week that we are producing too many lawyers; there are not enough jobs for them.

Mr. Ianni: Once again, Mr. Chairman, I certainly do not want to speak badly of those who are not present, but it seems to me the Law Society of Upper Canada, which is impressed with a trust to guard the public interest, before making those

[Translation]

auxquels font face actuellement les travailleurs du grand Windsor. Ils ne réagissent pas différemment des gens des autres régions du pays. Leur désir de rester dans leur localité justifie l'action que vos compagnies et vos institutions mènent en vue de recycler les travailleurs autant que possible et de promouvoir d'autres formes d'activités industrielles dans la région de Windsor. Nous sommes certainement impressionnés ce matin par la ferveur des gens de la région et leur désir de faire quelque chose et d'utiliser toutes les formes d'aide mises à leur disposition en vue de promouvoir le développement.

M. Simko: Il y a le cas d'un jeune homme qui est allé dans l'Ouest pour travailler, mais qui n'avait pas d'aptitudes particulières. Une fois sur place, il s'est rendu compte qu'il n'avait rien à gagner dans l'Ouest, sans compétences particulières, et il est revenu à Windsor.

Il y en a cependant un autre qui est allé en Colombie-Britannique. Dans une région éloignée, il a trouvé du travail dans une scierie à un salaire assez élevé. Nous l'avons aidé ainsi que sa famille grâce à une subvention de déplacement. Les deux choses se produisent donc.

M. Ianni: Vous me permettez encore une observation, monsieur le président, au sujet de notre expérience. La Fédération des œuvres, au cours des deux dernières années, a perdu environ un million de dollars de gens qui, en d'autres circonstances, auraient fait leur part. Comme ils ont perdu leur emploi, ils n'ont pas pu aider la Fédération ou ses organismes. Le paradoxe, c'est que lorsque la Fédération et ses organismes sont appelés à leur aide, justement les fonds leur manquent pour y arriver. Il est à espérer qu'on procède un jour à une étude qui recense non pas seulement les coûts sociaux et humains, mais également les coûts réels en dollars sous forme de pertes pour les petites entreprises, de paiements d'assurance-chômage et de bien-être social afin de voir si ces coûts ne justifieraient pas à longue échéance la mise en œuvre de moyens qui permettraient aux gens de se réinstaller immédiatement ailleurs et de travailler.

C'est une suggestion que je fais en passant, monsieur le président.

Le président suppléant (M. McDermid): C'est un cercle vicieux.

Vous avez parlé des emplois offerts après que vous avez formé les gens. Je suppose qu'en tant que doyen de la faculté de droit, vous avez de l'expérience. J'ai lu au cours de la semaine un article intéressant qui disait que nous produisions trop d'avocats; il n'y avait pas suffisamment de postes libres pour eux.

M. Ianni: Encore une fois, monsieur le président, je ne veux pas parler en mal des absents, mais il me semble que la société de droit du Haut-Canada, qui est chargée de protéger l'intérêt public, devrait, avant de faire de telles déclarations qui peu-

[Texte]

kinds of statements—and they may be true in some areas—would embark upon a very careful demographic study of where lawyers are, what the ratio of lawyers to the public is, and what kind of law people are practising. I am aware of the fact that if people want to practise corporate and commercial law within a half-mile radius of Bay and Queen Streets, things are pretty tight; although I know of a number of communities, including some with which I am familiar in northern Ontario, who are dying for a criminal lawyer. So I think, once again, it goes back to a point which may be relevant to your work, and that is establishing a data base and figures upon which we can make some useful and worthwhile observations rather than some gut reaction for the preservation of incomes of special-interest groups.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): Probably the major problem this committee has come across from coast to coast is lack of accurate information. Companies are hesitant to project one, two, or three years down the road, and if they do, they are hesitant to let us know what that information is. I will have a tale to tell General Motors a little later on this afternoon, an experience I had this summer with an individual from their firm who called me and asked me what they were going to require five years down the road—which I found rather amusing.

• 1435

One final thing. I gather that the committee is funded by the United Way and by the Windsor and District Labour Council. Is there no federal funding at all, no provincial funding, for the Unemployment Help Centre?

Mr. McCarthy: There is no direct funding from the federal government. There is indirect assistance—for example, through a student program the Unemployment Help Centre picked up a couple of extra counsellors to help make it through the summer. There is also an application in place currently through the Canada Community Development Project, I guess it is called, for funding; and two of the workers, if it is approved, will be allocated to the Unemployment Help Centre. Other workers, again if the project is approved, will be allocated to other agencies that are in the forefront as far as services to the unemployed are concerned.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): I assume that the co-operation between your committee and the office of the ministry of employment and immigration was, and continues to be, excellent. I notice that the manager is a member of that committee. You work together with them on inventory and that sort of thing.

Mr. Swartz: I would like to ask just one more question. Is there any evidence that work-sharing or job-sharing is increasing in Windsor?

Mr. Simko: I am sorry, I do not really understand. Could you elaborate on that?

Mr. Swartz: Yes. Are there any cases that you know of, or firms that are entering into a practice of work-sharing or job-sharing, where people are sharing or splitting a job? You

[Traduction]

vent être vraies à certains égards, procéder à une étude démographique sérieuse qui indique où sont établis les avocats, quel est leur nombre par rapport à la population et quelle est leur spécialité. Je sais très bien que la situation est difficile pour les avocats qui veulent pratiquer le droit des sociétés ou commercial dans un rayon d'un demi-mille des rues Bay et Queen. Par ailleurs, je sais aussi qu'un certain nombre de localités, y compris certaines que je connais dans le nord de l'Ontario, feraient n'importe quoi pour avoir un avocat spécialisé en droit criminel. Donc, une fois de plus, c'est une question, et cela rejoint ce que vous essayez de faire, d'établir des données et des chiffres qui permettent de faire des observations utiles plutôt que des déclarations à l'emporte-pièce destinées à protéger les intérêts de petits groupes.

Le président suppléant (M. McDermid): Le problème le plus considérable auquel s'est buté le Comité d'un bout à l'autre du pays est sûrement le manque d'information. Les compagnies hésitent à faire des projections qui portent sur 1, 2, ou 3 ans; lorsqu'elles en font, elles hésitent à nous les communiquer. Je vous raconterai un fait au sujet de General Motors un peu plus tard au cours de l'après-midi; il s'agit de quelque chose qui m'est arrivé cet été lorsque quelqu'un m'a téléphoné pour me dire quels seraient les besoins de la compagnie au cours des cinq prochaines années. J'ai trouvé l'incident assez amusant.

Un dernier point. Si je comprends bien, votre comité est financé par la Fédération des œuvres et par le Conseil syndical de Windsor et du district. Le Centre de dépannage pour les gens en chômage n'obtient-il pas de fonds du gouvernement fédéral ou du gouvernement provincial?

M. McCarthy: Il n'obtient pas de subventions directes du gouvernement fédéral. Il a cependant bénéficié d'une aide indirecte grâce à un programme d'emploi des étudiants; il a pu ainsi s'adjoindre les services de conseillers supplémentaires au cours de l'été. Une demande de financement a aussi été faite par l'entremise du projet de développement communautaire du Canada, si c'est bien ainsi qu'il est appelé. Si la demande est approuvée, deux autres employés seront accordés au Centre de dépannage pour les gens en chômage. Toujours si la demande est approuvée, des employés seront attribués à d'autres organismes qui fournissent des services aux chômeurs.

Le président suppléant (M. McDermid): Je suppose que la coopération entre votre comité et le bureau du ministère de l'Emploi et de l'Immigration est excellente. Je remarque que son directeur est membre du comité. Vous devez établir les listes et le reste avec les gens du ministère.

M. Swartz: Je voudrais poser encore une question, si vous le permettez. Est-ce que l'idée du partage des emplois a fait son chemin à Windsor?

M. Simko: Je ne comprends pas très bien ce que vous voulez dire. Vous voulez bien vous expliquer davantage?

M. Swartz: Savez-vous s'il y a des maisons d'affaires qui commencent à répartir les emplois entre plusieurs personnes? Par exemple, 5 personnes peuvent se partager 4 emplois, soit

[Text]

know, five people sharing four jobs, either voluntarily or because it has been determined that way by their employer and employee associations?

Mr. Simko: I have not heard of any in any major sense. Just by coincidence, I heard of one instance on the way back from our hearings in Toronto. A little of this seems to be going on in the educational system; bringing in teachers on a half-day basis instead of on a full-day basis. But it is minimal, and I certainly have not heard of it in terms of industry.

Mr. McCarthy: Some of it is taking place in social agencies. As Roy has already indicated, the demand for services is the highest when our ability to finance those services is the most limited. A number of agencies, in order to observe reductions that came as a result of the pledge loss that we experienced, have gone with salary freezes and actual salary reductions, that kind of thing, rather than laying off staff.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): Mr. Simko, Mr. McCarthy and Mr. Ianni, thank you so much for coming and sharing your thoughts with us. We appreciate it very much. As I mentioned earlier, your brief will be appended to the *Minutes* of this meeting.

Mr. Ianni: Thank you very much.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): Next we have Derek Northwood, Associate Dean of Research at the University of Windsor. Welcome, Dr. Northwood.

Mr. Derek O. Northwood (Associate Dean of Research, University of Windsor): Thank you.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): In looking over your brief, which we have just received, it is not of too great a length, so if you wish to read it as is you are entirely welcome to do so; if not, you may want just to highlight it, and we would append it to the *Minutes* as being read in full. It is up to you.

Mr. Northwood: I prefer to highlight it, since I have already done that.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): All right.

Mr. Northwood: I had maybe hoped to get it to you at an earlier stage.

What I attempt to do in a rather short brief is to take a look, from the university's point of view, at six topics. I want to give you some information on where our graduates are going; the sort of companies that are hiring them and what locale in Canada these people are going to. I would like to make some comments on what the university can do about the retraining, recycling, upgrading of workers.

The third point is one close to my own heart, since I am also a professor of engineering, that is how to increase the production of our engineer and applied science graduates. There are two areas here I think we can tap into. One is women; the other is our visa students.

[Translation]

volontairement, soit parce que l'employeur ou les associations d'employés en ont décidé ainsi.

M. Simko: Je n'ai rien entendu de vraiment concret à ce sujet. On m'a cependant vaguement parlé d'un cas lorsque je suis revenu de Toronto. Il semble que la pratique s'établisse dans les écoles; au lieu de faire venir les enseignants pour une journée entière, on les fait venir pour une demi-journée. C'est cependant très peu. Il semble qu'il n'y ait rien de tel dans l'industrie.

M. McCarthy: Les organismes sociaux font un peu la même chose. Comme mon collègue l'a indiqué, la demande de services se fait le plus sentir lorsque les moyens financiers sont limités. Certains organismes, par suite des réductions qui leur ont été imposées lorsque les contributions ont diminué, ont gelé les salaires plutôt que de mettre à pied leur personnel. C'est le genre de mesures qui ont été prises.

Le président suppléant (M. McDermid): Monsieur Simko, monsieur McCarthy, monsieur Ianni, je tiens à vous remercier d'être venus et de nous avoir communiqué vos points de vue. Nous vous en sommes très reconnaissants. Comme je l'ai déjà dit, votre mémoire sera annexé au compte rendu des délibérations d'aujourd'hui.

M. Ianni: Merci beaucoup.

Le président suppléant (M. McDermid): Nous accueillons maintenant M. Derek Northwood, doyen associé pour la recherche à l'Université de Windsor. Bienvenue, monsieur Northwood.

M. Derek O. Northwood (doyen associé pour la recherche, Université de Windsor): Merci.

Le président suppléant (M. McDermid): Nous avons examiné votre mémoire que vous venez de nous remettre. Il ne semble pas trop long. Si vous désirez le lire en entier, vous pouvez le faire. Sinon, vous pouvez seulement souligner les points principaux. Nous l'annexerons de toute façon à notre compte rendu d'aujourd'hui.

M. Northwood: Je préfère en souligner seulement les points les plus importants. J'avais déjà prévu de le faire.

Le président suppléant (M. McDermid): Très bien.

M. Northwood: J'avais espéré vous le faire parvenir plus tôt.

Dans ce court mémoire, j'ai essayé de couvrir, du point de vue de l'université, six sujets. Je voudrais vous indiquer un peu où se trouvent les diplômés de l'université, qui sont les compagnies qui les ont engagés et quelles sont les régions du Canada qui les ont reçus. Je voudrais également parler de ce que l'université peut faire pour recycler les travailleurs et améliorer leur formation.

Le troisième point m'intéresse tout particulièrement puisque je suis aussi professeur d'ingénierie; il s'agit donc d'accroître le nombre de nos diplômés en ingénierie et en sciences appliquées. Ici, il nous faut exploiter deux ressources: les femmes et les étudiants détenteurs de visas.

[Texte]

The fourth one is really peripheral to the university, yet I think it is the start and really the core of this thing, which is the high school counsellor, where the kids go for advice on what they should do in their later years. The fifth point is our post-graduate students and the whole R and D effort and how we can meet the R and D challenge. The final point is that when we look at employment or unemployment, really we are looking at the symptom and not at the disease, which is what we really have to get at—Canada's uncompetitive economy which is becoming technologically more obsolete every day.

So, let us start at number one, which is: Where are our graduates going? The growth areas on the job market—engineering, computer science, business administration—these are our growth areas in enrollment, and we have been finding that other areas have shown a decrease in enrollment. These are the areas that are showing a decrease in job opportunities, so there seems to be some natural balance there. I went to our placement offices which handles our sort of placing of our graduates and I got some fairly hard statistics on engineering, business administration and computer science graduates.

If we look at engineers, 85 per cent of the ones we graduate get jobs we know of, and the other 15 per cent probably do with no trouble at all. In business administration, about 80 per cent get jobs that the placement office knows of. Computer science: they are completely, 100 per cent, placed. But the interesting thing is to look at those three high-demand areas and see where they are going. About 85 per cent of them are placed outside Windsor. So we are supplying a market outside the City of Windsor. At the moment, we are also finding a strong demand for our nursing and our social work graduates, although the placement office does not really have any statistics on them because they tend to find their own jobs. They do not go through a placement office type of operation.

As far as where these companies or businesses are that come looking for our graduates, we have more western Canadian companies coming on campus, and this has been the trend over the last year or so. The statistics I got for the October to December, 1980 period: we had 128 companies come on campus looking for our graduates; 18 of these were from western Canada; 12 were from Quebec and the Maritimes and the remaining 98 were from Ontario.

Now, when you see 85 per cent of our graduates, or thereabout, at least in the high demand areas go outside Windsor, I tried to see whether this was something due to the present situation Windsor is experiencing, or whether this was something that has gone on for a number of years. This appears to be something that has been going on for a number of years. It really has nothing to do with the high unemployment we are experiencing now, but rather with the nature of the animal, the type of industry we have here in the city. The auto industry, with most of its R and D done outside the immediate area, it is this research and development area that often employs some of the graduate level people. Since it has not been done in the

[Traduction]

Le quatrième point est extérieur à l'université et pourtant c'est vraiment, à mon avis, la base de toute chose: il s'agit du conseiller en orientation de l'école secondaire auquel s'adresse les élèves. Cinquièmement, songeons aux étudiants diplômés, à l'ensemble des efforts en matière de recherche et de développement et à la manière dont nous pouvons relever ce défi. Et enfin, il y a la question de l'emploi ou du chômage. Nous nous contentons de constater les symptômes et non pas de guérir la maladie, ce qu'il faudrait faire en réalité puisque l'économie canadienne perd de sa compétitivité en devenant chaque jour, plus dépassée sur le plan technologique.

Revenons au premier problème: où s'en vont nos diplômés? Là où nous enregistrons le plus grand nombre d'inscriptions, c'est dans les secteurs en pleine expansion sur le marché du travail, c'est-à-dire l'ingénierie, l'informatique, l'administration des affaires. Or, nous avons constaté que les inscriptions dans d'autres domaines perdaient du terrain. C'est précisément celles où les possibilités d'emploi sont restreintes de sorte que les deux s'équilibrent naturellement. Je me suis rendu au bureau de placement de nos diplômés et j'y ai obtenu des statistiques intéressantes concernant les ingénieurs, les administrateurs et les informaticiens.

Quatre-vingt-cinq pour cent des diplômés en ingénierie ont réussi à se placer et les 15 p. 100 restant n'ont sans doute éprouvé aucun problème de ce côté-là. Quatre-vingt pour cent des diplômés en administration des affaires ont eux aussi obtenu un emploi, d'après le bureau de placement. Quant aux informaticiens, ils sont tous placés. Ce qui est intéressant, c'est d'étudier ces trois secteurs où la demande est très forte et de voir où les diplômés s'en vont travailler. Quatre-vingt-cinq pour cent d'entre eux sont placés en dehors de Windsor, il s'agit donc d'un marché se trouvant à l'extérieur de la ville. Actuellement, les diplômés en sciences infirmières et en travail social sont fort sollicités, les bureaux de placement n'ont à leur sujet aucune statistique puisqu'ils ont tendance à se trouver un emploi d'eux-mêmes et à ne pas passer par le bureau de placement.

Pour ce qui est des compagnies ou des entreprises qui viennent recruter nos diplômés, depuis l'année dernière, on s'est aperçu sur les campus que c'était surtout les entreprises originaires de l'Ouest du Canada. D'octobre à décembre 1980, les statistiques indiquent que 128 compagnies ont envoyé sur les campus des représentants, dont 18 de l'Ouest du Canada, 12 du Québec et des Maritimes et 98 de l'Ontario.

Après avoir constaté qu'environ 85 p. 100 des diplômés dont la spécialité était très demandée allaient travailler à l'extérieur de Windsor, j'ai voulu savoir si cela était dû aux conditions actuelles d'emploi à Windsor ou s'il s'agissait d'un phénomène apparu il y a plusieurs années déjà. C'est la deuxième solution qui s'est révélée la vraie. Cela ne tient pas au taux actuel de chômage élevé, mais plutôt au genre d'industries installées dans la ville. L'industrie de l'automobile, par exemple, dont la plupart des activités de recherche et de développement sont menées en dehors de la région immédiate, emploie souvent une partie de nos diplômés. Cela n'a pas été le cas dans le passé et aujourd'hui non plus. C'est pourquoi nos diplômés ont moins

[Text]

past and is not being done here, there is less tendency to place our graduates within the City of Windsor and in the immediate locale.

To get statistics on some of the other types rather than the engineering, science and business type of people; for example, the arts, the social sciences, human kinetics, humanists and things like that—we really do not have any past statistics. These people do not go through the placement office. We know there is a soft job market out there for them. Ten or 15 years ago, companies used to come in and look for our arts graduates to fill their management positions or management trainee positions. They do not come looking for them anymore; they come looking for business administration students. They are not interested in a history major or something like that.

• 1445

However, this year there has been a slight turnaround there and they are now prepared to look at some of the arts graduates with respect to some sort of management training position.

In so far as females are concerned and their employment in the engineering, applied science type of thing, there are very few females, so our statistics are not very good. We have no trouble placing them; there is no discrimination we know of and, as far as we can see, the companies would like more of them if only they were there.

In some of the previous hearings of this task force, there was quite a lot said about retraining, recycling and upgrading the workers. But, in the issues I read, there was not really any real role specified for the university. I think the role that the university can play here is to provide the general skills and knowledge that are useful in upgrading and combatting the pressures put on the employee due to the fast change in technologies in today's business world. So, it is general skills and knowledge; it is the long-term type of thing we are looking at.

We, at the university, have tried a number of certificate courses and they are listed in an appendix to the brief. Now, these are usually an evening type of thing and I think this fits in well with allowing people to stay on the job. Rather than pulling them off for four or six weeks to take them, they can do them while they remain on the job.

We are trying to work with industry and business to develop more of these certificate programs and respond to the long-term changes that we see.

The certificate that I brought particular attention to in the brief is the certificate in organizational and career development. This is aimed at those wanting to further their careers by additional knowledge and skills. It was developed in conjunction with the Chrysler Corporation. In its early years of being run, it was scheduled to fit in with shift changes.

[Translation]

de chance de se placer dans la ville de Windsor ou dans ses environs immédiats.

Pour ce qui est des statistiques relatives aux autres disciplines, arts, sciences sociales, cinétique, sciences humaines, etc., nous n'en avons pas. En effet, les diplômés ne s'adressent pas au bureau de placement et ont quelques difficultés à se faire embaucher. Il y a 10 ou 15 ans, les compagnies recrutaient des diplômés en arts qu'ils embauchaient à des postes de direction ou comme stagiaires, à ce niveau. Aujourd'hui, ils préfèrent les étudiants en administration des affaires et négligent les historiens, par exemple.

Toutefois, la situation s'est quelque peu modifiée cette année et elles sont prêtes aujourd'hui à envisager d'engager comme stagiaires à un poste de direction, des étudiants en art.

Pour ce qui est de l'emploi des femmes dans les secteurs de l'ingénierie, ou des sciences appliquées, il faut dire que les femmes n'y sont pas très représentées de sorte que nos statistiques ne sont pas suffisantes. Nous n'avons aucun mal à les caser. Nous n'avons pas eu de cas de discrimination et à notre avis, les compagnies voudraient recruter davantage de femmes s'il y en avait.

Au cours de certaines séances précédentes du groupe de travail, on a beaucoup parlé de recyclage et de perfectionnement des travailleurs. J'ai constaté, dans les documents que j'ai consultés, qu'on n'avait assigné aucun rôle réel et bien précis aux universités. Or, l'université peut selon moi fournir des compétences et connaissances générales qui pourront aider l'employé à faire face aux pressions attribuables aux changements rapides des techniques dans le monde des affaires aujourd'hui. Nous nous intéressons donc à des compétences et à des connaissances d'ordre général qui ont une application à plus long terme.

A l'université, nous avons mis sur pied un certain nombre de cours débouchant sur l'octroi de certificats, dont vous trouverez la liste en annexe au mémoire. Généralement, ils sont donnés le soir et permettent à ceux qui s'inscrivent de garder leur emploi plutôt que de prendre un congé de 4 ou 6 semaines, ce qui leur permet de continuer à travailler.

Nous nous efforçons de collaborer avec l'industrie et les entreprises à la mise sur pied d'un nombre accru de ces programmes débouchant sur l'octroi de certificats qui nous permettent de satisfaire aux changements à long terme constatés.

J'ai insisté, dans le mémoire, sur le certificat en organisation et en promotion professionnelle, qui doit permettre à ceux qui désirent monter les échelons d'acquérir des connaissances et des compétences supplémentaires. Il a été élaboré en collaboration avec la société Chrysler et au début, le programme des cours était organisé en fonction des roulements.

[Texte]

That is one. I know it is only one but I think we are making a start there. As well as interacting with industry, we are trying to develop more co-operation with our community college, St. Clair. This is both in terms of joint programs and transfer of credits.

In terms of joint programs, there are two that come to mind immediately: a biochemistry-medical technology program and one in journalism.

What we really need—and we are only starting to scratch the surface—is the university, the community college and the industry getting together, seeing what we need and then coming up with appropriate courses.

My final point on this retraining is: I have seen a lot of criticism, even in the hearings of this task force, of things they call "hobby" courses: "Why are people taking these things? They are of no immediate use to them, no obvious advantage in terms of job-related skills." Although, at the present moment, it may seem like a hobby course, the student seems to be better off for it. I am often told that the people who take these courses have a better attitude in their jobs and I think, in the long term, some of the information that the student may have obtained will be useful to him and allow him to do his job much better at a later date.

So even these hobby courses have the effect of improving the long-term potential for employment, which I think is very important. I think that is what we are trying to do in the certificate, part-time study courses: help a person improve their long-term potential for employment. I think you have probably had many submissions saying how short we are of engineers, how short we are of computer scientists, general applied science, geology, geophysics, and things like that, and asking how we can meet this shortfall.

• 1450

Really, we have a limit which is set by our high schools. There are only so many students going through the mathematics-science side of it, with the background they need to come in to take one of our engineering or applied science courses. With the exception of the women. More than 3 per cent or 6 per cent of the high school student population in the science-mathematics stream are women. But that is what we are getting into our engineering courses. At Windsor it is traditionally anywhere from around 3 per cent to 6 per cent. We never got better than 6 per cent, which means that from a class of about 200 total the best we had was 11 one year.

So how can we attract these women to the engineering program? I think that is the potential. We can increase our number of engineering students if we can attract these women. It is really a sort of social problem. They are not encouraged to go into that area; they are not aware of some of the potentialities and what they can do there. I think we have really got to start with some sort of publicity campaign, and maybe it should start way back in elementary school. That is one area I think we can tap to increase our number, to help solve some of this shortage of engineers.

[Traduction]

Ce n'est bien sûr qu'un cas isolé, mais il marque un début. Outre nos contacts avec les industries, nous nous efforçons d'accroître notre collaboration avec le collège communautaire de St. Clair, sous forme de programmes mixtes et de transferts de crédits.

Pour ce qui est des programmes mixtes, on songe immédiatement à celui de techniques de biochimie et de médecine, et à celui de journalisme.

Nous n'en sommes qu'à nos premiers pas, mais ce à quoi il faudrait parvenir, c'est amener l'université, le collège communautaire et l'industrie à définir les besoins et à offrir des cours adéquats.

Pour boucler la question du recyclage, je dirai que j'ai entendu une série de critiques, y compris aux séances du groupe de travail: on a parlé de cours «passe-temps» et on se demande pourquoi les gens s'inscrivent à des cours qui ne leur sont pas utiles dans l'immédiat ou, apparemment, ne les aident pas à améliorer les compétences dont ils ont directement besoin pour leur emploi. Même si, pour le moment, cela ressemble encore à un passe-temps, l'étudiant s'en porte toute-fois beaucoup mieux. On me dit très souvent, en effet, que ceux qui s'inscrivent à ces cours adoptent une meilleure attitude au travail et à long terme, je pense que les renseignements qu'il aura obtenus lui serviront et l'aideront à mieux accomplir sa tâche, ultérieurement.

L'important, à mon avis, c'est que même ces cours que l'on qualifie de passe-temps améliorent les possibilités d'emploi, à long terme. En décernant un certificat à l'issue des cours à temps partiel, nous essayons d'aider les employés à améliorer leurs chances d'emploi, à long terme. Je suppose que vous avez entendu beaucoup d'exposés où l'on se plaignait du manque d'ingénieurs, d'informaticiens, de spécialistes en sciences générales appliquées, en géologie, en géophysique, etc. et où l'on se demandait comment remédier à cette pénurie.

La limite nous est imposée par les écoles secondaires: en effet, le nombre d'étudiants qui suivent les cours de mathématiques ou sciences qui leur permettront de s'inscrire dans nos facultés de génie ou de sciences appliquées est déterminé d'avance—sauf les femmes. Plus de 3 ou de 6 p. 100 des étudiants spécialisés en sciences et en mathématiques sont des femmes et à peu près la même proportion s'inscrit à nos cours de génie. A Windsor, par exemple, ce pourcentage oscille d'habitude entre 3 et 6 p. 100. Nous n'avons jamais dépassé les 6 p. 100 ce qui veut dire que sur une classe de 200 étudiants, au total, nous avons au maximum 11 étudiants par an.

Alors, comment pouvons-nous attirer ces jeunes filles vers les disciplines de génie? C'est un potentiel et nous pourrions accroître le nombre d'étudiants en génie si nous pouvions les attirer chez-nous. Il s'agit en fait d'une espèce de problème social. On n'encourage pas les femmes à s'intéresser à cette discipline, elles n'en connaissent pas les possibilités. A mon avis, il faudrait faire campagne de publicité dès l'école primaire. Voilà une réserve à exploiter pour augmenter le nombre d'ingénieurs et nous permettre de combler les vides dans ce secteur.

[Text]

The other one is our student-visa students. These students have had at least four years in the Canadian university system and maybe up to six years in the Canadian educational system because many of these foreign student-visa students are doing grades 12 and 13 within the province. They have had a Canadian engineering education. Many of them would be very happy to stay here. Many of them have fitted very well into our social strata in the six years they have been here. But we are telling them, no, you cannot work here. As far as I can see we have a shortage of engineers at the moment. We can solve it, just temporarily, by going offshore and hiring them. Some of those whom we go offshore to hire could be hired onshore because they are already here. They have been through our system and they want to stay, but it is becoming increasingly difficult for them to stay. So I think that is the second area we can tap.

Let us turn to the high school counsellor. There is more in my brief, but since this is peripheral to the main point of the brief. I just want to say that I think this is an extremely important area we should concentrate on. I do not think our students are getting good counselling. It is part of the system that there is no money to pay these counsellors. They do not have the aids; they are not knowledgeable enough. If something has got to go, then I think it is the counselling that often goes. Sometimes they are too busy counselling social problems—what to do if their father has beaten up on them, or something like that—rather than being there for career counselling. So I would like to see more emphasis placed on the counsellor in the school system, more money, more resources, because as far as I can see the students are not getting very good counselling now.

Sometimes you go to a counsellor to see what you can do and they will immediately steer you towards what you can do at a community college, maybe what you can do at a university, go on that way. But that is probably not the right way. You have to have the whole spectrum—the blue collar, the white collar—and use any government provincial or federal agencies that can help so the student can be better informed of what the career options are and what, with their background, they might like to consider.

Canada has made a commitment to increase research and development effort, but in the long term this is really dependent on qualified personnel to do the work. We do not have that qualified personnel in Canada. The survey by the Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada predicted rather large deficits, both in terms of our master and our doctoral students. In terms of engineering, we are going to be short 700 master students and 200 doctoral students per annum and in the natural sciences 300 doctoral students per annum.

• 1455

We are finding this situation at the University of Windsor. We do not have very many graduate students in the sciences and engineering—not as many as we are going to need if we

[Translation]

Passons à la question des étudiants détenteurs de visa. Ils ont passé au moins quatre ans dans une université canadienne et sont intégrés, parfois depuis six ans, dans le système d'enseignement de notre pays car bon nombre d'entre eux font leur 12^{ième} et leur 13^{ième} année dans les établissements provinciaux. Ils ont donc bénéficié d'une formation d'ingénieur au Canada et bon nombre d'entre eux seraient très heureux de rester dans notre pays puisqu'ils ont eu le temps de bien s'intégrer à la société pendant ces six années. Or, nous leur interdisons de travailler au Canada. A ma connaissance, nous avons bien une pénurie d'ingénieurs, pour le moment. Nous pouvons apporter une solution provisoire à ce problème en recrutant des ingénieurs étrangers mais ce serait inutile puisqu'il y a déjà des diplômés étrangers au Canada qui sont passés par notre système d'enseignement et qui veulent rester au Canada. Or ils ont de plus en plus de mal à rester. Voilà une deuxième ressource à exploiter.

Passons à présent aux orienteurs professionnels des écoles secondaires. J'en ai parlé plus en détail dans mon mémoire et puisque ce n'est pas vraiment le sujet du document, je me contenterai de dire qu'il s'agit d'un problème extrêmement important sur lequel il faudrait nous concentrer. A mon avis, nos étudiants ne sont pas bien conseillés. Les conseillers sont mal payés, ils manquent de moyens techniques et ne sont pas suffisamment compétents. C'est souvent l'orientation qui fait les frais des coupures de budget. Quelques fois, le conseiller passe trop de temps sur les problèmes sociaux; un étudiant vient les voir parce qu'il a été battu par son père par exemple, et pendant ce temps ils ne parlent pas de sa carrière professionnelle. J'aimerais donc que l'on attache une plus grande importance au rôle du conseiller dans le système d'éducation, qu'on lui accorde plus de ressources car pour l'instant, pour autant que je puisse en juger, les étudiants ne sont pas bien conseillés.

Quelques fois, les conseillers vous orientent directement vers les collèges communautaires, ou encore les universités. Or, ce n'est pas la bonne méthode. En effet, il faut pouvoir analyser l'ensemble des possibilités offertes, ... qu'il s'agisse de travail manuel ou de travail de bureau ... Il faut penser aussi à toutes les agences gouvernementales, provinciales et fédérales qui aideront l'étudiant à mieux se renseigner sur l'orientation de sa carrière en fonction de sa formation.

Le Canada s'est engagé à accroître ses activités de recherche et de développement mais, à long terme, cela dépendra du personnel qualifié pour le faire. Or, c'est précisément ce qui nous manque, au Canada. Après avoir fait une enquête le Conseil national de recherche en science et en génie a prédit une pénurie grave d'étudiants aux niveaux de la maîtrise et du doctorat. Quant au génie, il va nous manquer 700 étudiants de maîtrise et 200 étudiants de doctorat par an et 300 étudiants pour le doctorat en sciences naturelles.

Nous l'avons constaté à l'université de Windsor: nous n'avons pas beaucoup de licenciés en sciences et en génie, du moins pas suffisamment pour satisfaire aux activités de recher-

[Texte]

are going to help provide the personnel for this research and development effort. We are probably worse off than some of the larger, more illustrious universities: one, because we have a smaller undergraduate population to tap anyway and, secondly, we have less private financial support and we can offer a smaller carrot to the student.

What it really comes down to is insufficient financial support for these graduate students and what we really need are sort of higher value scholarships and a general higher level of funding for our research effort. This funding should come both from government, at both levels, and industry. If it is not done, we do not have sufficient R & D personnel.

Also, as an aside, I do not think we going to have the supply of professors that we should have to teach even our bachelor level engineering students and some of the applied science students. We are finding it increasingly difficult to attract suitably qualified professors into any vacancies that we do have. The number of applicants we got is not what it used to be. In my own field, which is materials, at one time you advertised a job for a professor in engineering materials and you might get a couple of hundred applicants. If we got 10 this last time, when we hired one this past September—I think it was between 10 or 12—most of those applicants were offshore. We have the situation where we are graduating bachelor students who, due to the job market, are earning more than the assistant professors who are teaching them. This is certainly the case in geological engineering, and it occurs in some other areas. So I think we have a problem there. If we are going to satisfy this demand for an increased research and development effort, we have to get more students into our graduate programs at Canadian universities.

The final one, and I think my main point, is that we are looking at the symptoms, rather than trying to identify the disease. In my brief I had a quote from Walter Light, who is the President of Northern Telecom. I would just like to read that and then make some of my own points. He said that:

It is very apparent that Canadians—inside and outside of government—do not, or do not want to, understand that tomorrow's jobs, their continued high standard of living, the health of the economy and the real future security of the country rest upon the success or failure of our technologies, and on our skill to create and develop them faster and better than other countries.

So what we really need is a strengthening of our technological capabilities, and really there has been very little effort or concern in this direction. Rather we have had a sort of over-concern with the short-term problem of government job creation in the face of rising unemployment. Really, all we are doing is Band-Aiding up the symptom, which is unemployment, rather than trying to cure the disease, which is this uncompetitive economy.

• 1500

The cures would be to invest money in the high-technology industries—electronics, communications, a number of others like that—where Canada has the potential to be a world

[Traduction]

che et de développement qu'on nous annonce. La situation est sans doute plus grave chez nous que dans d'autres universités plus importantes ou plus illustres. En effet, nos étudiants sont moins nombreux, nous sommes moins subventionnés par le secteur privé et nous offrons aux étudiants des conditions moins avantageuses.

En fait, les licenciés ne sont pas suffisamment aidés, sur le plan financier; il faudrait pouvoir obtenir des bourses d'études plus importantes et des fonds plus considérables pour la recherche. Les deux niveaux de gouvernement et le secteur privé devraient contribuer. Si l'on n'y parvient pas, nous ne disposerons pas d'un personnel de recherche et de développement suffisant.

Ceci dit, même pour le baccalauréat en génie je crois que nous allons manquer de professeurs, sans parler des sciences appliquées. Nous avons de plus en plus de mal à recruter des professeurs suffisamment qualifiés. Et le nombre de demandes, dans ce domaine, a baissé. Dans ma propre spécialité les matériaux, fut un temps où il suffisait d'offrir dans le journal un emploi de professeur en résistance des matériaux pour recevoir 200 demandes. Nous en avons embauché un en septembre dernier, mais c'est à peine si nous avons eu 10 ou 12 réponses, la plupart de l'étranger. Le marché du travail étant ce qu'il est, nous en sommes arrivés à décerner des baccalauréats à des étudiants qui gagnent déjà plus que l'assistant qui leur donne le cours. C'est du moins le cas des ingénieurs-géologues et cela arrive dans d'autres disciplines. Voilà le problème, si nous voulons faire face à la demande croissante dans les secteurs de la recherche et du développement, il faut que nous ayons davantage d'étudiants inscrits à nos programmes de licences dans les universités.

Je terminerai en disant que nous nous contentons d'examiner les symptômes sans nous attaquer au mal. J'ai inséré dans mon mémoire un extrait d'une déclaration de Walter Light, président de la Northern Telecom que je voudrais vous lire, avant de vous présenter mes arguments. Voici:

Il ressort que les Canadiens, les fonctionnaires et les autres, ne comprennent pas ou refusent de comprendre que les emplois de demain, le maintien d'un niveau de vie élevé, une économie saine et une véritable sécurité, dépendront du succès ou de l'échec de nos techniques, de notre capacité à en élaborer, plus rapidement et mieux que les autres pays.

Il nous faut donc renforcer nos compétences techniques et il faut bien reconnaître qu'on s'en est peu soucié, jusqu'à présent. Le gouvernement était trop occupé à créer des emplois pour faire face, à court terme, au chômage. Trop occupés à camoufler le symptôme, le chômage, nous avons négligé de guérir la maladie: une économie trop peu concurrentielle.

Il faudrait donc investir dans les secteurs à haute technologie, l'électronique, les communications, etc, bref, là où le Canada peut jouer un rôle de pointe. Il faudra ensuite accroître

[Text]

leader. Then we have to do something about substantially increasing our number of scientists, engineers, technologists, in universities, government and industry, who are directing their efforts towards Canada's industrial revival and the development of our new technologies. This is what I have mentioned before, this increased research and development push. We have to have more people working on it, towards that goal. We are always sort of busily trotting out statistics on research and development expenditures, and when we look at Canada's, which were 0.9 per cent of the gross national product in 1978, this is really considered to be totally inadequate. Even our new federal target of 1.5 per cent of the gross national product is hardly enough. I think the one from the late departed federal Conservative government of 2.5 per cent is a bit more like it, but, who knows, we may not even make the 1.5 per cent of the gross national product.

I think if we look across the rest of the world, and maybe at countries like Japan and West Germany, they have shown quite well that highly qualified manpower generates jobs. If you do not have that highly qualified manpower, all you do is create a bottleneck, which stops other people from working. I think really my main point is that we need this push towards making our economy more competitive, putting in money and strengthening the things that Canada does well. As a result of this, of course, we will need graduates from our community colleges, from our universities, and some with the general skills. Thank you.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): Fine, thank you very much, Dr. Northwood. You were not here this morning, I gather, because your presentation parallels Dr. Tuck's, as I am sure you can appreciate, saying much the same thing as we have heard in Regina, we have heard in Manitoba, that, in fact, there are so many jobs out there for engineers you cannot keep them in school teaching. I think probably part of the problem is the universal funding of salaries for professors. I am sure that that is going to have to be looked at in the not too distant future, because that is causing some problems.

As I said, your report does parallel a number that we have had given to us, with the research and development. I had the pleasure of sitting and chatting with some of the individuals who work in industry here in Windsor at lunch, and they agree. But, until you make it sexy enough for the politicians to sit up and really take notice, or for a government really to sit up and take notice, it will not happen. You quoted the President of Northern Telecom Limited; I had dinner with him a few weeks ago and said exactly the same thing to him, that until you sell research and development to your employees, until all industry does that, sells it to them, and educates them as to how important R & D is to the well-being of themselves, you will not draw the attention of the politicians. They will pay lip service to it until you have 3,000 employees come from Northern Telecom Limited to the politician and say, "Hey, my job depends on R & D; you had better do something about it."

[Translation]

tre considérablement le nombre d'hommes de science, d'ingénieurs et de techniciens dans les universités, au gouvernement et dans le secteur privé, dans tous les organismes qui s'efforcent de donner un nouvel essor à l'industrie canadienne et d'élaborer de nouvelles techniques. Il s'agit, et j'en ai déjà parlé, de donner un nouveau souffle à la recherche et au développement. Pour ce faire, il faut que nous obtenions le concours d'un plus grand nombre de gens. Nous débitons continuellement des statistiques relatives aux dépenses de recherche et de développement et pourtant, au Canada, elles ne représentaient que 0.9 p. 100 du produit national brut en 1978, ce qui est réellement insuffisant. C'est à peine si l'objectif de 1.5 p. 100 du produit national brut que vient de nous fixer le gouvernement fédéral va suffire. Celui de 2.5 p. 100 qui nous avait été fixé par le précédent gouvernement conservateur était un peu plus satisfaisant mais, qui sait, peut-être ne parviendrons-nous même pas à atteindre les 1.5 p. 100 prévus.

Si nous examinons la situation dans d'autres pays comme le Japon et l'Allemagne de l'Ouest, on s'aperçoit qu'ils ont démontré qu'une main-d'œuvre hautement qualifiée engendrait la création d'emplois. Sans cette main-d'œuvre un goulot d'étranglement se forme qui empêche les autres de travailler. J'insiste donc sur l'importance de rendre notre économie plus concurrentielle en investissant davantage et en nous concentrant sur ce que nous réussissons le mieux. Bien sûr, nous aurons besoin de diplômés des collèges communautaires, des universités, ainsi que de personnes dotées de compétence assez générales. Je vous remercie de votre attention.

Le président suppléant (M. McDermid): Très bien, merci beaucoup, M. Northwood. Vous étiez absent, ce matin, je suppose car votre exposé ressemble à celui de M. Tuck; vous nous avez redit, dans les grandes lignes, ce que nous avions déjà entendu à Regina au Manitoba, c'est-à-dire que le marché offre tellement d'emplois aux ingénieurs qu'il est difficile de les garder comme enseignants dans les établissements. Le problème est dû en partie, à mon avis, au principe de financement universel des salaires des professeurs. Je suis convaincu qu'il faudra examiner cette question de plus près, car cela présente bien des difficultés.

Votre rapport, comme je vous l'ai dit, ressemble à plusieurs autres qui nous ont été présentés et qui traitaient de recherche et de développement. Pendant le déjeuner j'ai eu le plaisir de m'entretenir avec certains représentants de l'industrie de Windsor, et ils reconnaissent les faits. Mais la situation ne sera pas corrigée tant que les hommes politiques ou le gouvernement refusera de discuter et de voir les choses en face. Vous nous avez cité un extrait de la déclaration du président de la Northern Telecom Limited: j'ai dîné avec lui il y a quelques semaines et lui ai dit exactement la même chose: les hommes politiques ne bougeront pas tant que vous ne serez pas parvenus, vous et l'industrie toute entière, à intéresser vos employés à la recherche et au développement, à leur faire comprendre à quel point la recherche et le développement sont essentiels à leur bien-être. Les hommes politiques ignoreront ce principe tant que les 3,000 employés de la Northern Telecom ne se décideront pas à venir leur dire que leur emploi dépend de la recherche et du développement et qu'il faut d'agir.

[Texte]

There is one thing that concerned me in your brief, and I would like to draw it to your attention. You are talking about student-visa students. My understanding, and I can be corrected, is that the idea of educating students from offshore in our universities is so that they can go back and, in fact, share that expertise with the country from which they came. The idea is to help the Third World countries, the developing countries. If what you are saying in here is that we should allow them to stay here, we are defeating the purpose of educating people offshore when, in fact, there are probably students in Canada who applied and were not admitted to a certain faculty because of some of those positions being committed to offshore—which I cannot argue with. But I think you are defeating the purpose of educating people from Third World countries when you, in fact, say, let them stay in here because we have a shortage.

• 1505

Mr. Northwood: Right. Two points in answer to that: one is that those student-visa students are not really denying Canadian students places in the engineering program. Preference is obviously given to Canadian students and the level of high school education, the grade level that we are taking in Canadians, is considerably lower than the grade level that we are taking in student-visa students. I think we have bottomed out there. Really, we are about at as low a level as we can get with reasonable expectations that those people will be competent enough to go through the four-year engineering program. So I do not think we are really denying places to Canadians.

The other thing is that yes, many of these foreign students are in some way sponsored by their governments to come over here and get some of the expertise. This is not true of quite a large number of them who are funded privately by their own families, their reasonably well-to-do families. Those students come over here, they get the education and, in fact, in many ways they are unable to get a job in their own country. They go back there and essentially have unemployment problems in their own country, sometimes because their technologies have not developed to a sufficient level where they can use those sorts of people. At the moment, we have students like that, who have this Canadian education and, relevant to the Canadian engineering situation, I think could provide this without really getting away from the primary thing, which is for them to come and get an education and be useful to their country. I was not suggesting that this was going to be a long-term type of thing. What I would like to see is more Canadians in the engineering school, and I would like to replace some of the student-visa students with women, and I think we would be in a much better situation. So it was something for the now, where we have a lot of these mega-projects that want staff. And we have them here; for some of these students, there is not a job for them back in their own country because of the economy of their own country or the state of technological development.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): Two questions to qualify what you have been saying: Are you telling me that the engineering schools are not full today, that, in fact, you are not

[Traduction]

J'attire votre attention sur un point de votre mémoire qui me préoccupe. Vous nous parlez des étudiants détenteurs de visas. Corrigez-moi, si je fais erreur, mais je pensais que les étudiants étrangers pouvaient s'inscrire dans les universités canadiennes à condition de repartir un jour chez eux pour faire profiter leur pays d'origine des connaissances acquises ici. En effet, ne s'agit-il pas d'aider les pays du tiers-monde, les pays en voie de développement? Prétendre que ces étudiants étrangers devraient pouvoir rester dans notre pays, c'est aller à l'encontre du but visé. Certains étudiants canadiens n'ont sans doute pas été admis à l'université parce que certaines places étaient réservées aux étudiants étrangers. Lorsque ces étudiants du tiers-monde restent dans notre pays et y occupent des emplois parce qu'il y a pénurie de personnel qualifié canadien, cela n'est pas juste.

M. Northwood: Tout d'abord, ces étudiants qui sont entrés au pays avec un visa d'étudiant n'empêchent pas les Canadiens d'entrer à la faculté de génie. La préférence est toujours donnée aux étudiants canadiens et le niveau auquel nous acceptons ces derniers est considérablement inférieur au niveau exigé des étudiants détenant un visa d'étudiant. Les notes que nous exigeons des étudiants canadiens pour entrer dans cette faculté de génie sont plus basses qu'elles pourraient l'être.

Il faut signaler également que si beaucoup de ces étudiants étrangers détiennent des bourses de leur gouvernement, il y en a beaucoup d'autres aussi dont les parents défraient les études. Ces étudiants, une fois formés, retournent dans leur pays pour se rendre compte qu'ils ne peuvent y trouver du travail. Parfois, la technologie dans leur pays ne s'est pas développée suffisamment et leur formation ne leur sert donc à rien. À l'heure actuelle, il existe des situations de ce genre où des étudiants étrangers ayant été formés au Canada peuvent être utiles à notre pays sans pour autant aller à l'encontre du but prévu, qui était de retourner dans leur pays pour aider celui-ci. Je ne disais pas qu'il s'agit là de quelque chose à long terme. J'aimerais voir plus de Canadiens dans les écoles de génie, peut-être plus de femmes qui pourraient alors prendre la place des étudiants étrangers. Par conséquent, la situation actuelle répond aux besoins actuels des mégaprojets qui emploient beaucoup d'ingénieurs.

Le président suppléant (M. McDermid): J'aimerais vous poser deux questions afin de préciser quelque chose: voulez-vous dire que les écoles d'ingénieurs ne reçoivent pas assez de

[Text]

getting enough applications from competent Canadian students to fill the engineering faculty?

Mr. Northwood: The larger schools have been able to have this quota system and call it a day. Last year was the first year that we really called a halt on it at Windsor, but there were, I think, two other engineering schools in the Province of Ontario that were still open, sort of, for business. So there are still places for Canadians in the system, but I think there is a deficiency in the number of applicants with sufficiently high grade 13 marks to be able reasonably to be expected to go through that course.

What I would prefer to do, and this is just a personal thing, is open our first year up to a larger number of students, maybe ones with a little less than we would normally accept, maybe with less than the 65 per cent grade 13 average, and see if they could make it through first year. Then, if they could, good, but we would probably cut quite a lot after first year. I would prefer to see that. Let us get them in and see if they can do it. I would not be surprised if a number of them did make it from sheer effort.

• 1510

The Acting Chairman (Mr. McDermid): What are you doing to attract women to engineering? What specifically is the university doing?

Mr. Northwood: Specifically, the University of Windsor has had for the last, I think it must be, four years a committee of students and faculty that was trying to design brochures and then go out to the high schools and talk to the female students. So we have been making an effort from that point of view.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): But you still get only 3 per cent to 6 per cent applying.

Mr. Northwood: Yes, and it goes up and down. I think by the time we catch them, probably in 11, 12 or 13, when they are talking about what they are going to do when they go to university, sometimes that is too late and they have already made up their minds they are going to do something else. I think we have to hit a little bit earlier.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): Our director of research, Gerry Swartz, has a supplementary question. I have not finished my line of questioning yet but he wants to jump in.

Mr. Swartz: Dean Northwood, in other parts of the country we have heard testimony suggesting that any engineers who could be trained would be instantly employable, would have many job offers. These people, and they were deans of engineering in Halifax and other parts of the country, were saying they are turning down many, many people because their facilities are full. The only way they can expand their ability to train more engineers is to get additional facilities and additional staff, and there are obvious constraints to that.

I am not certain as to the meaning of the comments you made a couple of minutes ago. Are you suggesting that in Ontario we have run out of people who want to get into

[Translation]

demandes d'étudiants canadiens suffisamment compétents pour entrer à la faculté?

M. Northwood: Les facultés les plus importantes ont adopté un système de contingentement, ce qui leur a permis de régler le problème. L'année passée, à Windsor, nous avons pour ainsi dire rempli notre quota de cette façon, mais je crois que deux autres écoles de génie en Ontario acceptaient encore les inscriptions. Il y a donc de la place pour les Canadiens dans le système, mais il n'y a pas assez d'élèves de treizième année dont les notes sont suffisamment élevées pour pouvoir suivre le cours sans problème.

Personnellement, j'aimerais ouvrir les portes toutes grandes pour la première année, en permettant aux élèves ayant obtenu moins de 65 p. 100 des points en treizième année de s'inscrire et voir ce qui se passe. Cependant, il y aurait sans doute pas mal de rejets après la première année. Nous pourrions peut-être les laisser s'inscrire et puis voir ce qui se passe. Peut-être l'effort qu'ils consacraient à leurs études leur permettrait-il de réussir la première année.

Le président suppléant (M. McDermid): Comment vous y prenez-vous pour attirer des femmes dans vos facultés?

M. Northwood: L'université de Windsor en particulier a mis sur pied, depuis quatre ans, un comité composé d'étudiants et de membres de la faculté, comité chargé de la rédaction de la publicité destinée aux écoles secondaires. Les membres de ce comité se rendent dans ces écoles afin d'y recruter les futures étudiantes. Nous avons donc fait un effort à cet égard.

Le président suppléant (M. McDermid): Mais il n'y a seulement que 3 à 6 p. 100 de femmes qui présentent une demande.

M. Northwood: Oui et ce chiffre fluctue. Il est parfois trop tard d'évoquer la possibilité d'une carrière en génie pour les jeunes filles en 11^{ième}, 12^{ième} ou 13^{ième} années. Elles ont parfois déjà décidé du genre d'études qu'elles entreprendront. Je suppose qu'il faudrait s'y prendre un peu plus tôt.

Le président suppléant (M. McDermid): M. Gerry Swartz, directeur de la recherche, voudrait poser une question supplémentaire. Je n'ai pas fini de poser mes questions, mais j'aimerais lui donner la possibilité de poser la sienne.

M. Swartz: Monsieur le doyen, dans d'autres parties du pays, on nous a laissé entendre que tout ingénieur diplômé peut trouver très facilement du travail. Nous avons parlé à des personnes comme le doyen de la faculté de génie d'Halifax et d'autres personnes également. Elles nous ont dit que beaucoup de demandes étaient refusées à cause du manque de places et que la seule façon de former plus d'ingénieurs est d'obtenir des installations supplémentaires ainsi que du personnel, ce qui n'est pas facile évidemment.

Je ne sais pas comment interpréter ce que vous avez dit il y a quelques instants. Voulez-vous dire qu'en Ontario, nous n'avons pas suffisamment d'élèves qualifiés qui désirent s'ins-

[Texte]

engineering and who have the qualifications to get in? If that is the case, might I suggest that we in our Ontario universities look for students elsewhere in the country, where there seems to be a surplus of students with the qualifications to enter programs but an insufficient number of vacancies or lack of opportunity to increase training of engineers?

Mr. Northwood: There are limited numbers of spaces. As I said, I think there are only two universities in Ontario where there are still open spaces but I think there are more potential students out there. I think I would agree with most of those deans of engineering whom you spoke to. The system at present does not have the space to expand any more. That is why we cut it off at 240 here at Windsor. We just physically cannot go anywhere. But I think there are some students out there where we could go and I do not see any reason why space cannot be made if we can do those two things, which is to tap these women and to attract some people into the teaching profession, maybe those with industrial experience, which is particularly important.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): Just one more thing. I would like to qualify some of your statistics in here so that we know where we are.

One of the points you make very forcefully is that 80 to 85 per cent of those who graduate from your university obtain employment outside the immediate Windsor locale. So that this does not look too misleading, I think we should know how many of those students come from outside the Windsor locale in the first place. I am sure that your students represent a broad cross section of Canada, if not just of Ontario. A number of my friends from the Brampton and Toronto area attended and graduated from the University of Windsor. So those statistics are a little misleading when people read them. It sounds like you educate them down here and then you send them away. I think those statistics really should be qualified with a statistic showing where your students come from.

• 1515

Mr. Northwood: I do not have hard statistics on that. However, two or three years ago I was the chairman of our high school liaison committee for engineering, and we went out and talked to these students. We could see then where they came from, and my guess at that stage was that in engineering, among the Canadian students anyway, of the ones we were placing, a third or more were from this immediate locale.

We are a very local university and the number of people we get from out of province is extremely small, apart from the offshore ones. It is a very small portion of out of province. We started to make a few inroads from the Toronto area; of a first-year class of 250 or 260, I think 10 or 12 were from the Toronto area. That is the sort of thing. We are predominantly, at least in engineering—I cannot speak for computer science or business—a local area one. Our people are going elsewhere for their jobs. The swing to western Canada, which started in the last year or so, seems to be picking up.

[Traduction]

crir dans les facultés. Si tel était le cas, nous pourrions peut-être ouvrir nos portes aux autres régions du pays où il semble y avoir un surplus d'étudiants possédant les qualités requises, mais une insuffisance de locaux et de professeurs?

M. Northwood: Comme je vous l'ai dit, il n'y a que deux universités en Ontario qui pourraient accepter un plus grand nombre d'étudiants. Cependant, je crois qu'il y a des élèves compétents qui voudraient s'inscrire dans les facultés, mais qui ne le font pas étant donné le manque d'installations disponibles. Je suis d'accord, par conséquent, avec les doyens des facultés de génie auxquels vous avez parlé. A Windsor, par exemple, nous acceptons 240 étudiants. Matériellement, nous ne pouvons en accepter plus. Personnellement, je crois qu'il faudrait essayer d'attirer également des femmes vers ces facultés et accroître le nombre de professeurs, particulièrement ceux qui ont de l'expérience dans l'industrie, ce qui est très important.

Le président suppléant (M. McDermid): J'aimerais certaines précisions au sujet de vos chiffres.

Vous avez bien insisté sur le fait que de 80 à 85 p. 100 de vos étudiants diplômés trouvent un emploi à l'extérieur de la région de Windsor. Afin d'avoir une bonne idée de la situation, pourriez-vous me dire combien de ces élèves viennent d'autres régions? Je suppose que vos étudiants proviennent de toutes les régions du Canada, si ce n'est de tout l'Ontario. Un certain nombre de mes amis des régions de Brampton et de Toronto ont obtenu leurs diplômes de l'Université de Windsor. Vos chiffres prêtent donc quelque peu à confusion car d'après ce que vous dites, il semblerait que vous formiez des élèves venant de la région de Windsor, mais que ceux-ci ne puissent trouver d'emplois dans cette région. Je crois donc qu'il faudrait préciser les chiffres, en indiquant d'où viennent les étudiants.

M. Northwood: Je n'ai pas des chiffres précis sur cette question. Cependant, il y a deux ou trois ans, j'étais président du comité de liaison avec les écoles secondaires. Je savais à l'époque d'où provenaient les étudiants. Un tiers d'entre eux ou plus provenait de notre région immédiate.

Notre université n'a que très peu d'étudiants venant de l'extérieur de la province, bien qu'elle ait des étudiants venant de l'étranger. Nous commençons à avoir quelques étudiants provenant de la région de Toronto et sur une classe de première année composée de 250 ou 260 étudiants, je crois qu'il y en avait 10 ou 12 qui venaient de la région de Toronto. Je ne parle évidemment que pour la faculté de génie, je ne pourrais parler des autres, mais notre population provient surtout de notre région. Une fois formés, ces étudiants trouvent du travail dans d'autres régions et il semblerait que depuis l'année passée du moins, les étudiants diplômés aient tendance à chercher du travail dans l'Ouest.

[Text]

The Acting Chairman (Mr. McDermid): May I suggest that it will pick up because engineers are desperately needed, especially when the megaprojects take off. We have been given some fantastic statistics from the Petroleum Association of Canada, which indicate that by the year 1990, I believe it is, we are going to need some 4,000 engineering graduates, which it will be very difficult for this country to provide.

Mr. Northwood: Right. It is not just in engineering, it is the business graduate now that is coming from out west. Maybe some of these are national firms, chartered accountant-type firms, but they are coming into the city now primarily because our business school has a very good name as far as accounting is concerned. They are coming from the west for our business students now and I think that is going to pick up.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): There is no question about that. Ontario is going to be educating for the rest of the country to a greater extent than it has in the past, although when you go out west and meet people it is amazing how many of them have come from Ontario.

Gerry Swartz has one final question.

Mr. Swartz: How can we, in your opinion, get more money into research and development, and what would you recommend as a means to meet a target such as the potential 2.5 per cent of GNP? Any suggestions that you or your colleagues might want to give to us?

Mr. Northwood: The ones that most commonly come out are more federal support for some of these high-growth industries; a bit more of a federal monetary push behind them. I think that may well be a very good start. The other thing is that I think the Natural Sciences and Engineering Research Council, as far as the university effort is concerned, would like to have its five-year plan approved for those five years so that they know we can go ahead. I think something like that would be a wonderful gesture on the part of the federal government so that you are not trying to look just a short while ahead to cure a long-term problem.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): Thank you very much, Dr. Northwood. I appreciate it.

The fellow who limped in is the real live chairman of this committee. He has returned. He did not come back the way he went out but he is back anyway. I will turn the meeting over to him to introduce our guests from General Motors of Canada.

Welcome back, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you for carrying on while I was at the hospital.

Next we have Ross Scott, the director of government relations from General Motors Canada, with some other officials. Mr. Scott, would you come forward and instruct us on what you intend to do. We understood you were going to give us a briefing, but I do not know whether we are going to get the briefing here or at the plant, and then you want to show us some things at the plant in any case.

• 1520

Mr. Ross Scott (Director of Government Relations, General Motors of Canada, Limited): Yes, Mr. Chairman. Let me say

[Translation]

Le président suppléant (M. McDermid): Et je crois que cette tendance ne fera que s'accroître étant donné le besoin urgent d'ingénieurs dans cette région une fois les méga-projets entrepris. L'Association canadienne de pétrole indique qu'en 1990, nous aurons besoin de quelque 4,000 diplômés en génie, ce qui ne sera pas une petite affaire.

M. Northwood: Précisément. Et dans l'Ouest, on n'aura pas seulement besoin d'ingénieurs, mais également de diplômés commerciaux. Notre école de commerce a une excellente réputation surtout dans le domaine de la comptabilité et des entreprises de l'Ouest viennent recruter nos étudiants et je crois que cette tendance ne fera que s'accroître.

Le président suppléant (M. McDermid): Très certainement. L'Ontario formera les diplômés de tout le pays et cela de plus en plus. Quand on se rend dans l'Ouest, il est étonnant de voir le nombre de gens qui viennent de l'Ontario.

Gerry Swartz a une dernière question.

M. Swartz: Comment pouvons-nous obtenir davantage de fonds pour la recherche et le développement? Quelles seraient vos recommandations afin d'atteindre le but visé de 2.5 p. 100 du PNB?

M. Northwood: Tout d'abord, une plus grande aide de la part du gouvernement fédéral aux industries à forte croissance. C'est un bon point de départ. Deuxièmement, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie aimerait voir adopter son plan quinquennal afin de pouvoir aller de l'avant, ce qui est particulièrement important en ce qui concerne les universités. Ce serait un geste magnifique de la part du gouvernement fédéral et cela permettrait d'envisager la situation à long terme.

Le président suppléant (M. McDermid): Je vous remercie monsieur Northwood.

Le président du Comité est revenu et je lui cède donc la place. Il pourra présenter nos témoins de la General Motors du Canada.

Bienvenue monsieur le président.

Le président: Je vous remercie d'avoir assumé la présidence pendant que j'étais à l'hôpital.

Nos témoins suivants sont M. Ross Scott, directeur des relations avec le gouvernement de General Motors du Canada ainsi que les cadres de son organisation. Monsieur Scott, pourriez-vous nous dire comment vous avez l'intention de procéder. Nous avions pensé que vous feriez une présentation au présent Comité. Mais allez-vous la faire ici ou à l'usine, où vous avez des choses à nous montrer.

M. Ross Scott (directeur des relations avec le gouvernement, General Motors du Canada Limitée): Oui, monsieur le

[Texte]

first of all we appreciate the opportunity to appear before your committee. The plan Murray and I have worked out is to table our brief and then take you to our transmission plant training centre within that plant complex, and there we will give you a presentation of the brief, as well as an outline in detail of the training centre, how it came about, what its purposes are and so forth. So, first of all that is the over-all plan if that is agreeable to you.

The Chairman: Yes.

Mr. Scott: That would include a tour of that facility as well as these presentations in the classroom, and an opportunity for questions and answers about our presentation.

The Chairman: That is fine. If you do have a written brief, with the permission of the committee, we will include the brief in the record as an appendix. Is that agreed?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Then do you want to go right away after you leave us the brief, and you say you will talk to the brief at the training centre?

Mr. Scott: That is our intention and as I understand it, Murray said it was agreeable to the committee.

The Chairman: Well, the brief you do have will be appended and will be analysed by our research staff, but we will probably learn more about what you have in the brief as we go to the training centre with you.

Mr. Scott: That is right, and I do think that makes sense.

The Chairman: And we will have an opportunity to ask questions there.

Mr. Scott: Right.

The Chairman: It is understood, of course, that the questions we ask—we will retain whatever is told to us; we will take private notes and retain it in our memory. That will not be on the record because we will not have the facilities.

Mr. Scott: If I could, first of all, I would like to introduce the other members of our management team with me today who will take part in today's proceedings. On my left is Allan Shantz, our Labour Relations Director from Oshawa; John Larmen, our Director of Manufacturing Fabrication. John has the transmission plant in Windsor and the trim plant in Windsor under his control. Finally, Rod Andrew, on my extreme left, our Personnel Director for General Motors of Canada. Other people will be introduced to you at the training centre that will also take part in the program.

The Chairman: Very good. John McDermid, who is also on the committee, wanted to say something before we leave the record.

Mr. McDermid: Could you give us just a very brief overview of your presentation, and I will tell you why. Some people here today came to hear your presentation, from the public, and I know they would feel a little short-changed if you walked out of here without giving us at least a brief overview of what your brief has to say.

[Traduction]

président. Tout d'abord, j'aimerais dire que nous sommes heureux d'avoir la possibilité de comparaître devant le Comité. Murray et moi-même avons pensé déposer notre mémoire devant le Comité, puis vous faire visiter le centre de formation de l'usine de transmissions. Nous pensons vous présenter le mémoire à cette occasion et vous donner tous les détails voulus sur ce centre, sa raison d'être, etc. Si vous êtes d'accord, évidemment.

Le président: Oui.

M. Scott: Il y aurait donc une visite des installations et une présentation dans la salle de classe suivie de questions et réponses.

Le président: Très bien. Nous pourrions inclure votre mémoire écrit en annexe aux délibérations d'aujourd'hui. Êtes-vous d'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: Vous voulez donc déposer votre mémoire et nous donner toutes les informations voulues au centre de formation?

M. Scott: C'est ce que nous pensons faire et Murray m'a dit que le Comité était d'accord.

Le président: Votre mémoire sera donc annexé au compte rendu des délibérations d'aujourd'hui et notre personnel de recherche se penchera sur celui-ci. Cependant, nous apprendrons sans doute beaucoup plus en visitant les installations avec vous.

M. Scott: C'est ce que je pense.

Le président: Et nous pourrions également poser des questions à cette occasion.

M. Scott: Oui.

Le président: Malheureusement, nous n'aurons pas la transcription officielle de nos discussions lors de la visite.

M. Scott: J'aimerais présenter les autres membres de l'équipe de direction qui participeront à la réunion d'aujourd'hui. A ma gauche se trouve Allan Shantz, directeur des relations de travail d'Oshawa. Ensuite, il y a John Larmen, directeur de la fabrication. Il dirige l'usine de transmissions de Windsor. Enfin, tout à fait à ma gauche, Rod Andrew, directeur du personnel. Nous vous présenterons les autres personnes qui participeront au programme au centre de formation.

Le président: Très bien. John McDermid, qui fait partie du Comité également, voulait dire quelque chose avant de terminer.

M. McDermid: Vous pourriez peut-être nous faire un bref résumé de votre présentation pour une raison bien simple. Certains membres du public se sont rendus à cette réunion pour écouter votre présentation précisément, et je crois qu'ils seront un peu frustrés s'ils quittent la réunion les mains vides pour ainsi dire.

[Text]

The Chairman: If you are willing to do that, you could just give a summary of what you have in the brief and then we would go.

Mr. Scott: I believe we could do that. We could read the brief here; however . . .

The Chairman: It looks like a long brief.

Mr. Scott: Well it is; it takes about 25 minutes.

The Chairman: I think if you could give us maybe a five-minute overview, just briefly describe what is in the brief, what subjects you are going to talk to, then we will table it and we will . . .

Mr. McDermid: Mr. Chairman . . .

The Chairman: Yes.

Mr. McDermid: On the same point of order. Obviously, you have got a number of briefs here and for those who would be interested in it, I am sure it is going to be public knowledge in any event—there are no corporate secrets in the brief I would imagine—I would suggest you leave a few for the members of the public who are here and who might be interested in this presentation. Would that meet with your approval?

Mr. Scott: Fine, we have seven copies here; we have other copies back at the training centre we can give you there as well so you can follow through.

The Chairman: We only need one, because the one that we get will be appended to the proceedings of today and we also have the facilities for reproducing it. So if you give us one, we will give it to the clerk who will keep it and use that for the record. Maybe, just to be on the safe side, we should take two in case some dog eats one or something.

Mr. Scott: We can give you three.

The Chairman: But the others—we will be able to reproduce those. Is that all right, John?

So if you just want to spend five minutes telling us what is in the brief and what the objective of your presentation is . . .

Mr. Allan Shantz (Director, Labour Relations, General Motors of Canada, Limited): This brief and attachments concern our apprenticeship training program. The brief addresses itself to our need as a company for future skilled trades employees and the method in which we have been and continue to intend filling our need for skilled trades employees by means of hiring high school graduates for an apprenticeship training program which is a joint management-union administered program between ourselves and the UAW. We intend to discuss the growth of this program and our method of forecasting needs for future apprentices, the numbers we have had in the past and the numbers we project in the future. And it will discuss our promotion, if you will, of apprenticeship.

• 1525

Attached to the brief, really hot off the press, are copies of a promotional brochure which are available in our plants to employees and in the communities in which our plants are located. We hand these out to help promote skilled trades apprenticeship as a career opportunity choice for people. The brochure is at the printing company right now, but we used the

[Translation]

Le président: Vous pourriez peut-être nous donner un bref résumé, après quoi nous pourrions partir.

M. Scott: Je suppose que ce serait possible. Je pourrais également lire le mémoire, mais . . .

Le président: C'est un long mémoire.

M. Scott: Précisément. Cela prendrait 25 minutes.

Le président: Vous pourriez peut-être résumer tout cela en cinq minutes, nous dire de quoi vous allez nous parler à l'usine, après quoi nous déposerons le mémoire et . . .

M. McDermid: Monsieur le président . . .

Le président: Oui.

M. McDermid: Sur la même question de Règlement, vous avez plusieurs mémoires et je suis certain qu'ils ne sont pas secrets. Pourrais-je donc proposer que vous en laissiez quelques-uns pour les membres du public qui s'intéresseraient à les lire? Seriez-vous d'accord?

M. Scott: Oui, nous avons sept exemplaires de notre mémoire et nous en avons d'autres au centre de formation.

Le président: Nous n'en avons besoin que d'un car il sera annexé au compte rendu des délibérations d'aujourd'hui. Vous pourriez cependant nous en laisser deux.

M. Scott: Nous pouvons même vous en donner trois.

Le président: Quant aux autres, nous pourrions les faire photocopier, n'est-ce pas John?

Ainsi donc, vous pourriez peut-être en cinq minutes nous donner un bref aperçu de votre mémoire.

M. Allan Shantz (directeur des relations de travail, General Motors du Canada Limitée): Le mémoire et ses annexes portent sur le programme de formation d'apprentis. Notre mémoire traite de nos besoins futurs en hommes de métier qualifiés. Comme nous l'avons toujours fait, et comme nous continuerons à le faire, nous engageons des diplômés des écoles secondaires et nous leur faisons suivre un programme de formation d'apprentis. Il s'agit là d'un programme conjoint de la direction et du syndicat, en l'occurrence des travailleurs unis de l'automobile. Nous discutons de l'ampleur que prendra ce programme, de la prévision quant au nombre d'apprentis qui seront nécessaires à l'avenir. Nous discutons également de notre promotion de ce programme.

En annexe au mémoire, nous joignons un exemplaire d'une brochure toute récente destinée à faire connaître notre programme, brochure que peuvent se procurer nos employés et les membres du public dans les localités où se trouvent nos usines. Nous distribuons ces brochures afin de faire connaître nos programmes d'apprentissage de métiers spécialisés. La toute

[Texte]

printer's proof to run photocopies, so you are getting the most up-to-date version of the brochure. It is not done up as pretty as it will be when it eventually gets back from the printers. For example, we show in the brochure pictures of women going through our apprenticeship program, which is a point that I note was made earlier. We are doing things to encourage interest in our apprenticeship program and we will be showing figures which indicate that there is a lot of interest, that we have a lot of applicants for our apprenticeship training despite relatively high academic entrance requirements to get into it.

We have also attached copies of our collective agreement. Our program has been worked out in co-operation with the UAW and would not be the success that we believe it is without the co-operation of the UAW. I outline in the brief the sections of the collective agreement that pertain to apprenticeship.

The brief covers all of our Canadian operations; it is an overview. The Windsor transmission plant which is expanding rapidly is perhaps an unusual exception to the usual procedure in General Motors for apprenticing skilled tradesmen, and we will be discussing some of the extraordinary steps that we are taking at the Windsor transmission plant and outlining just how these may differ from the normal pattern in apprenticing skilled trades employees at our other plants.

In summary, that is what the brief covers.

The Chairman: Very good. Well then, with those remarks we will adjourn the meeting and go to the training centre at General Motors where we will continue the briefing and have our questions and observe.

[Traduction]

dernière édition de cette brochure n'est pas encore disponible mais nous avons fait photocopier une copie de l'imprimeur afin que vous en ayez une version tout à fait à jour. Notre brochure montre des photos de femmes qui participent à notre programme de formation d'apprentis. Je remarque qu'on a précédemment soulevé cette question. Nos chiffres, que nous citerons par la suite, montreront à quel point ce programme suscite l'intérêt, en dépit de nos hautes exigences académiques à l'inscription.

Nous avons également annexé un exemplaire de notre convention collective. Notre programme de formation a fait l'objet d'une collaboration avec le syndicat des travailleurs unis de l'automobile et il ne rencontrerait pas le succès qu'il connaît si nous n'avions pas travaillé en étroite collaboration avec ce syndicat. Le mémoire explique quels sont les articles de la convention collective qui se rapportent à la formation des apprentis.

Le mémoire porte sur toutes nos usines canadiennes. L'usine de transmissions de Windsor, qui connaît une grande expansion, fait peut-être exception à la règle actuelle de General Motors en ce qui concerne la formation d'apprentis. Nous discuterons des mesures extraordinaires que nous prenons à cette usine. Nous expliquons en quoi notre programme est différent de celui de nos autres usines.

Voilà donc en résumé les différents points de notre mémoire.

Le président: Très bien. Nous ajournons la réunion pour nous rendre au centre de formation de General Motors, où nous pourrions nous rendre compte nous-mêmes de la situation et poser les questions pertinentes.

APPENDIX "EMPLB-20"

A BRIEF PRESENTED TO THE
PARLIAMENTARY TASK FORCE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES
FOR THE EIGHTIES

D. G. TUCK

CHAIRMAN

COUNCIL OF CANADIAN UNIVERSITY CHEMISTRY
CHAIRMEN

JANUARY 1981

1. This brief is presented on behalf of the Council of Canadian University Chemistry Chairmen (CCUCC), which consists of the Heads or Chairmen of the more than forty Chemistry Departments in Canadian universities. The Council, which was founded in 1972, meets to discuss matters of mutual concern such as finance, research support, equipment needs and the like. In the present context, it should be noted that one of our main concerns has been the number of students graduating from undergraduate and graduate programmes in Chemistry in Canadian universities. The information on this topic which is discussed below has been the particular work of members of the Chemistry Department of McGill University, and the methodology has been refined over the years to the point at which the figures must be regarded as highly reliable.

2. Others have made the case more effectively than I can that Canada must develop its own scientific and high technology industry if we are to survive as an industrial power, through the Eighties and beyond. There is clear evidence that given appropriate political and financial conditions, Canadian scientists and engineers can respond to the challenges of operating and competing at the international level. The main thrust of this discussion will be that without trained scientists and engineers much of this effort must come to a frustrating conclusion, and that there are very real dangers of an imminent serious shortage of scientific manpower.

3. This brief discusses this matter within the context of graduates in chemistry, but I do not doubt that the conclusions apply more generally in other disciplines.

4. It is important to realise from the outset that undergraduate programmes are of the three or four years duration, depending on whether the student is in a general or specialized programme, and taking high-school graduation as the normal starting point: students in the Province of Quebec spend two years at a CEGEP before going on to university. Students who choose to proceed to post-graduate study after the Bachelor's degree will spend a further period of one or two years in order to graduate with a Master's degree, or three to four years beyond the baccalaureate for the Ph.D. The significance of these post-graduate degrees cannot be over-emphasised, since industry is increasingly concerned to recruit people who have

APPENDICE «EMPLB-20»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI
POUR LES ANNÉES 80

D. G. TUCK

PRÉSIDENT

COUNCIL OF CANADIAN UNIVERSITY CHEMISTRY
CHAIRMEN

JANVIER 1981

1. Ce mémoire est présenté au nom du Council of Canadian University Chemistry Chairmen (CCUCC) qui regroupe les dirigeants ou présidents des départements de chimie, plus de 40, que comptent les universités canadiennes. Fondé en 1972, le Conseil se réunit pour discuter de questions d'intérêt mutuel telles que les finances, l'aide à la recherche, les besoins en équipement et des questions semblables. Dans le contexte actuel, l'une de nos préoccupations principales a trait au nombre d'étudiants en chimie de niveau universitaire et post-universitaire au Canada. L'information qui fait l'objet du présent document a été recueillie par des membres du département de chimie de l'Université McGill; au fil des ans, la méthodologie a été perfectionnée à un point tel que les données contenues dans le mémoire peuvent être considérées tout à fait dignes de foi.

2. D'autres que moi ont démontré de façon plus convaincante que le Canada doit développer sa propre industrie scientifique et son industrie de pointe pour survivre comme puissance industrielle au cours des années 80 et au-delà. Il est clair que dans un contexte politique et financier favorable, les scientifiques et ingénieurs canadiens seront en mesure de répondre au défi que posent les marchés mondiaux et la concurrence internationale. La présente étude tente surtout de démontrer que sans scientifiques et ingénieurs formés, une bonne partie de nos efforts sera vaine et qu'il existe réellement un danger imminent de grave pénurie de main-d'œuvre scientifique.

3. Le présent document traite des diplômés en chimie, mais nul doute que nos conclusions s'appliquent également à d'autres disciplines.

4. Il importe de se rappeler, au départ, que les programmes du premier cycle universitaire durent de trois à quatre ans selon que l'étudiant s'inscrit à des études générales ou spécialisées et en prenant comme point de départ la fin des études secondaires: au Québec, les étudiants passent deux ans dans un cégep avant d'être admis à l'université. Ceux qui choisissent de poursuivre leurs études après le baccalauréat, doivent étudier une année ou deux pour obtenir une maîtrise, et trois ou quatre ans pour un doctorat. On n'insistera jamais trop sur l'importance de ces diplômés étant donné que l'industrie recherche de plus en plus des personnes ayant ce surplus de formation et

that extra training and research experience which are the essential features of post-graduate work in our universities.

5. The wide variation of undergraduate programmes between different provinces, and indeed between different universities in the same province, has made the collection of data on undergraduates the most difficult and least satisfactory part of the CCUCC manpower survey. The discussion that follows therefore concentrates on the well-established numbers in Masters and Ph.D. programmes, but it must be understood that the number of students in these programmes are themselves a reflection of the numbers graduating with Bachelor's degrees, and there can be little doubt that the comments made apply as much to B.Sc. graduates as they do to post-graduates.

6. The numbers of students in post-graduate programmes in Canadian Chemistry Departments grew rapidly through the 1960s as the universities themselves grew. The initiation of high-quality graduate programmes was seen as a major concern, and federal and provincial governments generally supported this aim in the most realistic way, namely by providing adequate funds. The result was that by 1970 most Canadian Chemistry Departments could point with pride to an active graduate programme in which students were involved in course work and research under the guidance of faculty members. The 70s saw a decline in funding, a decline in the number of students coming into graduate programmes, and a consequent decline in the number of those graduating with Masters and Ph.D. degrees. The diagram (Fig. 1) illustrates this last point with remarkable clarity. The number of Ph.D.s granted per annum in Canadian Chemistry Departments has gone down by almost exactly 50 per cent in ten years, and the number available for employment in Canada has gone down by a factor of almost three.

One key point which must be taken into account in discussing these numbers is that a substantial number of foreign students come to Canada in order to complete post-graduate degrees. This may be because their own countries do not offer such programmes; it may also reflect the high standing of Canadian University Chemistry Departments. Whatever the reason, the decreases in the numbers of Ph.D. graduates available for the Canadian market reflects the fact that such students now come to Canada on a Student Visa and must return to their own countries upon graduation, and this has had a marked effect on the graph shown.

7. The reasons for these decreases have been the subject of extensive discussion. There is no doubt that there was a general decline of belief in the ability of science to solve our problems in the late 60s. A second factor was the constant pattern of depressing comments emanating from the media on the difficulty of finding suitable employment for Ph.D.s in Science. It is clear in retrospect that the situation was much exaggerated, and that chemists in Canada never experienced the dearth of employment characterised by the "Ph.D.-taxi-driver" image. I have also no doubt that the media did considerable harm by this approach. A third factor which must not be ignored in the present discussions is the responsibility of the federal government. When a senior Cabinet Minister speaks of the desirability of Canada importing technology

d'expérience en recherche qui caractérise essentiellement les études universitaires supérieures.

5. La grande diversité des programmes d'étude universitaires d'une province à l'autre et, bien entendu, d'une université à l'autre, ont fait de la compilation des données concernant ce niveau d'étude la partie la plus difficile et la moins satisfaisante de l'étude de main-d'œuvre effectuée par le CCUCC. La discussion porte donc surtout sur le nombre bien établi des candidats à la maîtrise et au doctorat, mais il importe cependant de noter que le nombre de ces étudiants reflète celui des bacheliers, et un doute que nos observations s'appliquent aussi bien aux bacheliers ès-sciences qu'aux diplômés post-universitaires.

6. Le nombre d'étudiants effectuant des études supérieures dans les départements de chimie d'universités canadiennes a augmenté rapidement au cours des années 60, suivant aussi la croissance des universités elles-mêmes. La confection de programmes d'études de haute qualité au premier niveau universitaire, constituait une priorité et les gouvernements fédéral et provinciaux ont généralement répondu de façon réaliste, notamment en accordant des subventions suffisantes. En 1970, la majorité des départements de chimie au Canada étaient fiers de pouvoir offrir un programme d'études du premier cycle où les étudiants participaient à des travaux et à des recherches sous la direction de membres de la faculté. On a assisté, au cours des années 70, à une diminution des subventions, à une réduction du nombre d'étudiants du premier cycle et, par voie de conséquence, de celui des candidats à la maîtrise ou au doctorat. Le diagramme (figure 1) illustre clairement ce phénomène. En dix ans, le nombre de doctorats décernés par année dans les départements de chimie au Canada a diminué de 50 p. 100 et celui des diplômés de cette catégorie qui sont sur le marché du travail au Canada, est trois fois moins élevé qu'il ne l'était.

Il faut cependant tenir compte d'un élément-clé dans l'évaluation de ces données, à savoir: qu'un nombre important d'étudiants étrangers viennent au Canada afin d'obtenir un diplôme d'études supérieures, dans certains cas parce que leur pays n'offre pas des programmes équivalents, ou bien à cause de la bonne réputation dont jouissent les départements de chimie des universités canadiennes. Quelle que soit la raison, la diminution du nombre de détenteurs de doctorats disponibles sur le marché du travail au Canada indique que les étudiants étrangers qui viennent ici sont munis d'un visa d'étudiant et qu'ils doivent retourner dans leur pays après l'obtention de leur diplôme, ce qui explique la courbe marquée du graphique.

7. Les raisons de cet état de choses ont fait l'objet d'études approfondies. Nul doute qu'à la fin des années 60, on ne croyait plus, comme avant, que la science était le moyen de résoudre nos problèmes. Ce phénomène est également imputable aux propos décourageants tenus par les médias au sujet de la difficulté pour les détenteurs de doctorats à trouver un travail à leur mesure. En rétrospective, il est maintenant clair que la situation a été grandement exagérée et que les chimistes au Canada n'ont jamais subi la disette d'emploi illustrée par l'image du «chauffeur de taxi diplômé». Je ne doute nullement que l'attitude des médias a causé un tort considérable. Un troisième facteur qui ne peut être ignoré dans la discussion actuelle est la responsabilité du gouvernement fédéral. Lorsqu'un important ministre du Cabinet déclare qu'il vaut mieux

rather than generating its own research and development, it is not surprising that everybody should feel the effects of this chill cynicism. Equally when the Secretary of State's Department produces ill-considered and naive statistics on the Ph.D. and post-doctoral situation, one can hardly blame the media for believing that the matter had been properly considered, which in fact it had not.

8. Given these and other influences, many high school students turned away from careers in science and engineering. With the period between such decisions and the award of a Ph.D., some ten years after the initial choice it is not surprising that decisions of the late 60s are now affecting us in the manner illustrated by our graph.

The members of CCUCC can take some wry satisfaction in the fact that we suggested that there was an imminent shortage of Ph.D. chemists as early as 1976. I recount this not so much to illustrate our prescience, but rather to underline the fact that the statistics have stood the test of such a forecast.

9. All the evidence which we have points to the conclusion that the present production of chemists with post-graduate degrees is not sufficient to satisfy the demands of Canadian industry. To illustrate this point, I attach a copy of an article (Appendix I) written by colleagues from the Universities of Waterloo and Calgary giving the results of a survey which they carried out some twelve months ago; the situation has not improved since that time. While these results are non-quantitative, I have no doubt that there is a demonstrable shortage of scientific manpower. Indeed there is considerable evidence that the government itself has been aware of this for some time (Appendix II) and that its deathbed conversion must be seen in part in this light. Furthermore, these shortages have developed at a time when the United States has been going through an economic slow-down, but there are some signs that the U.S. chemical industry is already aware of an impending shortage of chemists and chemical engineers in that country. If the United States reaches a position in which it needs more scientists than it itself can produce, there will presumably be a slackening in the immigration laws and with a consequent invitation to Canadian scientists to migrate southwards, thereby worsening the situation in this country.

10. The answer to such problems in Canada in the past has been to recruit from abroad, and many of those in Canadian universities and industry came here in the 60s as the result of such policies. I suggest it would be a mistake to believe that this cycle can or should be repeated. Firstly economic conditions, and more particularly scientific viability, in Europe are vastly different from what they were fifteen or twenty years ago. Secondly the economic attractions of Canada at the present time are not perhaps as substantial as they were at that time. Thirdly, Canada could well be competing with the U.S.A. in this area. Finally, the long-term effect of such immigration might begin a further cycle of disenchantment for Canadian students. I do not believe that the problems can be solved by a policy of substantial immigration.

importer la technologie au Canada que de favoriser notre propre recherche et développement, il ne faut pas être surpris que tout le monde ressent les effets d'un tel cynisme. Lorsque le Secrétariat d'État publie des statistiques inexactes et naïves au sujet de la situation des détenteurs de doctorats sur le marché du travail, on peut difficilement blâmer les médias d'avoir cru que la question avait fait l'objet d'une étude sérieuse, ce qui n'était pas le cas.

8. Compte tenu de ces raisons et d'autres encore, de nombreux étudiants de niveau secondaire ont évité d'entreprendre des études en sciences et en génie. Compte tenu de la période comprise entre la prise de telles décisions et l'obtention d'un doctorat, soit environ 10 ans, il ne faut pas s'étonner que les choix effectués par les étudiants à la fin des années 60 aient aujourd'hui les conséquences illustrées par notre graphique.

Les membres du Council of Canadian University Chemistry Chairmen (CCUCC) peuvent se féliciter, bien qu'avec une certaine amertume, d'avoir prévu dès 1976, qu'une pénurie de chimistes D.Ph. était imminente. Si je vous raconte cela, ce n'est pas pour illustrer notre art de prévoir, mais plutôt pour souligner le fait que les données statistiques ont résisté à l'épreuve d'une telle prévision.

9. Tous les témoignages que nous avons menés à la conclusion que le nombre actuellement réduit d'ingénieurs chimistes détenteurs de diplômes de troisième cycle est loin de répondre aux besoins de l'industrie canadienne. Pour étayer cette thèse, je joins la photocopie d'un article (appendice I) rédigé par mes collègues des Universités de Waterloo et Calgary, et donnant les résultats d'une enquête qu'ils ont effectuée, il y a environ un an. La situation ne s'est guère améliorée depuis. Bien que les résultats de l'étude ne soient pas quantifiés, je suis certains que la pénurie de scientifiques peut être démontrée. En effet, tout tend à prouver que le Gouvernement lui-même est au courant de la situation depuis déjà un certain temps (appendice II) et que, par conséquent, sa conversion de dernière heure doit être en partie vue à la lumière de cet élément. En outre, ces pénuries se sont concrétisées à une époque où les États-Unis enregistraient un ralentissement économique. Toutefois, certains signes indiquent que l'industrie chimique des États-Unis est déjà au courant de l'imminente pénurie de chimistes et ingénieurs-chimistes dans ce pays. Or, lorsque cela se produira, le gouvernement américain assouplira probablement ses lois sur l'immigration, invitant ainsi les scientifiques canadiens à émigrer vers le Sud, ce qui aura pour effet d'aggraver la situation au Canada.

10. Dans le passé, le Canada a pallié à ce problème de pénurie en recrutant des spécialistes étrangers et nombre de ceux qui se trouvent actuellement dans les universités et les industries canadiennes, sont arrivés ici dans les années 60, à la suite de cette politique. Ce serait erroné de croire que l'on peut ou l'on devrait encore, répéter l'expérience. Premièrement, la conjoncture économique et plus particulièrement la compétence scientifique de l'Europe sont bien différentes de ce qu'elles étaient il y a 15 ou 20 ans. Deuxièmement, l'attrait financier qu'offre actuellement le Canada n'est pas forcément ce qu'il était à ce moment-là. Troisièmement, le Canada pourrait bien se trouver en concurrence avec les États-Unis dans ce domaine. Enfin, les répercussions à long terme de cette politique d'immigration pourraient bien amorcer un autre cycle de désenchantement pour les étudiants canadiens. Par

11. Figures produced by OECD show that in 1977 Canada ranked near the bottom of ten industrialized countries in terms of its R & D employment, expenditure, and scientific production. Equally the Science Council of Canada in its 1978 report "The Weakest Link" showed that while other countries were expanding their employment of R & D personnel at rates of up to 8% per annum, Canada's R & D employment population has grown by only 0.7% annually since 1967.

Within the last three years we have seen a remarkable turn-around in the public support for Canadian science by the federal government. A convenient starting point is Mr. Buchanan's statement of June 1978 of the intention of raising the amount of spending on science from its then level of approximately 0.9% of the GNP to 1.5% by 1984/5. Others competed only to the extent of debating whether the figure should be 1.5 or 2.5% of the GNP, but all concerned appear to overlook the difficulties of achieving a significant increase in scientific productivity without the qualified people to do the job. It was immediately obvious to many that to increase the number of scientists by 66% in 5 years would be virtually impossible, given the time constraints which I noted above (para. 4). The federal governments since that time have in part made good the promised increases, notably in terms of support to the Natural Sciences and Engineering Research Council, which effectively funds much of the graduate education in science and engineering. It is essential that the NSERC Five Year Plan be implemented in full if Canada is to produce the scientists we will need in the next 10 - 20 years.

12. It is particularly regrettable that the Government of Ontario has chosen to cut back its support to universities during this period of increased federal concern. There is considerable evidence that many graduate programmes in Chemistry and other sciences are affected in their ability to train students by the financial constraints imposed by the provincial government. I suggest that we need a joint federal-provincial interaction on this issue, not in terms of arguing about who produces the money, but rather to establish a real commitment to training the scientists whose contribution to industrial development is so crucial. Without something of this type, we will never be able to generate the high technology industry which we so vitally need.

13. In conclusion, I suggest that your Task Force should recognize:

- the vital importance of science-based industries to the future economic growth of Canada.
- the real and contributing shortage of highly trained scientific manpower.

The actions which I suggest you should urge upon the Federal Government are:

conséquent, je ne pense pas que l'on puisse régler le problème par un recrutement massif de spécialistes étrangers.

11. D'après les chiffres de l'OCDE, en 1977, le Canada se trouvait pratiquement au dernier rang sur la liste des dix pays industrialisés, pour ce qui est de ses effectifs en recherche et développement, des dépenses et du nombre de scientifiques diplômés d'universités. Pareillement, le Conseil national des sciences a indiqué dans son rapport de 1978 intitulé «The Weakest Link» que, pendant que d'autres pays augmentaient leurs effectifs en recherche et développement à un rythme allant jusqu'à 8% par an, le Canada ne l'avait augmenté, lui, que de 0.7% par an, depuis 1967.

Ces trois dernières années, nous avons assisté à une véritable volte-face en ce qui concerne l'aide offerte par le gouvernement canadien dans le domaine des sciences. On peut commencer par citer la déclaration de M. Buchanan de juin 1978, qui visait à faire passer les dépenses en sciences de 0.9% du PNB, à 1.5% d'ici 1984/1985. Les seules controverses portaient sur la question de savoir si ce chiffre devrait être de 1.5% ou de 2.5% du PNB. Toutefois, les intéressés semblaient tous ignorer les difficultés que représenterait une importante augmentation de la productivité scientifique, en l'absence de spécialistes qualifiés. D'aucuns se sont vite aperçus qu'il était pratiquement impossible d'accroître le nombre de scientifiques dans une proportion de 66% en cinq ans, compte tenu des délais que j'ai mentionnés plus haut (paragraphe 4). Depuis ce temps-là, le gouvernement fédéral a en partie tenu ses promesses d'augmentation, notamment en ce qui concerne l'aide financière qu'il octroie au Conseil de recherche en sciences naturelles et en ingénierie, lequel finance effectivement une grosse partie des études de deuxième cycle en sciences et en ingénierie. Il est essentiel que le plan quinquennal de ce Conseil soit intégralement mis en œuvre, si le Canada veut former d'ici 10 ou 20 ans, un nombre suffisant de spécialistes en sciences.

12. Il est particulièrement regrettable que le gouvernement ontarien ait décidé de réduire l'aide qu'il fournit aux universités, pendant cette période de grande préoccupation au niveau fédéral. Les preuves ne manquent pas que la mise en œuvre d'un bon nombre de programmes d'enseignement de deuxième cycle en chimie et autres sciences se trouve entravée par les restrictions financières imposées par le gouvernement provincial. Nous avons donc besoin d'une interaction fédérale-provinciale en la matière, non pas pour savoir qui fournit l'argent, mais plutôt pour obtenir un engagement véritable à l'égard de la formation de scientifiques, dont la contribution au développement industriel est cruciale. Sans cela, nous ne serons jamais à même de créer l'industrie technologique de pointe dont nous avons tant besoin.

13. En conclusion, je recommande que votre groupe de travail reconnaisse les points suivants:

- L'importance capitale que revêtent les industries fondées sur les sciences pour la croissance économique à venir du Canada.
- La pénurie réelle de personnel scientifique hautement qualifié.

Voici les mesures que je vous proposerais de recommander au gouvernement fédéral:

- an acknowledgement of the importance of Canadian universities as a vital national resource dedicated to the training of scientists and engineers.
- increased financial support for the very real needs of the educational programmes in these (and other) areas.
- a major effort to convince high-school students, and those who influence them, that to embark upon a scientific education is to guarantee a career of interest and challenge, and one which will be recognized as making a major contribution to the future development of this country.

APPENDIX I

CAREER PROSPECTS FOR
CHEMISTS BRIGHT IN THE 1980s

D. E. Irish, FCIC,
Department of Chemistry,
University of Waterloo,

and

H. Wieser, MCIC,
Department of Chemistry,
University of Calgary

The pendulum swings. Ten years ago the numbers of graduating PhD students in chemistry exceeded the Canadian demand. Many were ingenious and flexible; they capitalized on a good education and took up careers in fields not necessarily related to the thesis research, such as employment as computing experts or in management. Others stayed in the post-doctoral pool hoping for an opening. Ten years later the prospects appear excellent and are expected to improve. Improve from the job hunter's point of view, that is. For the employer the competition for that PhD Chemist may be severe.

For several months the newspapers have been picking up the scent: "Universities track grads to prove they get jobs," "Scientific jobs plentiful: secret report," "Canadian science facing severe shortage of manpower," "Firms line up for those rare science grads," "Grads skim off cream as employers milk UW," "The emerging crisis in Canadian scientific manpower—more than a question of 'supply and demand?'"¹

These articles echo the conclusions in the Natural Sciences and Engineering Research Council Canada's Five-Year Plan.² In this document it is suggested that 26,000 new researches are required in the system by 1983 to meet a target research expenditure of 1.5 per cent of GNP. Half of these would require specialized research training at the postgraduate level. The report continues: "Given the current static or decreasing enrolment in master's and doctoral courses at Canadian universities, it will not be possible to meet that growth from Canadian sources within the short time frame called for. In fact, our R and D initiatives could be stunted to well below that target unless action is taken immediately to attract more

- reconnaître l'importance des universités canadiennes, en tant qu'instrument national vital de formation de scientifiques et d'ingénieurs.
- accroître l'aide financière destinée à répondre aux besoins réels des programmes d'enseignement dans ces domaines.
- s'efforcer de convaincre les élèves d'écoles secondaires, ainsi que ceux qui les influencent, que s'embarquer dans une branche scientifique, c'est se garantir une carrière pleine d'intérêt et de défi qui sera reconnue comme étant un important apport au développement à venir du pays.

APPENDICE I

DES PERSPECTIVES PROMETTEUSES D'EMPLOI
POUR
LES CHIMISTES DANS LES ANNÉES 80

D. E. Irish, FCIC
Département de chimie
Université de Waterloo

et

H. Wieser, MCIC
Département de chimie
Université de Calgary

Il y a 10 ans, le nombre d'étudiants qui obtenaient un doctorat en chimie était supérieur à la demande canadienne. Nombre d'entre eux étaient ingénieux et adaptables; ils mettaient à profit leur bonne formation pour faire carrière dans des domaines qui n'étaient pas forcément reliés à leurs travaux de thèse, comme l'informatique ou la gestion. D'autres attendaient patiemment de trouver des débouchés. Dix ans plus tard, les perspectives semblent excellentes et devraient encore s'améliorer pour qui cherche un emploi, s'entend. Pour l'employeur, la concurrence pour s'assurer les services d'un docteur en chimie pourra être serrée.

Depuis plusieurs mois, la presse est déjà alertée: Voici quelques manchettes: «Les universités essayent d'attirer les diplômés, pour prouver qu'ils obtiennent des emplois; «emplois nombreux dans les domaines scientifiques, rapport secret»; «les domaines scientifiques canadiens accusent une sérieuse pénurie de main-d'œuvre»; «les entreprises se bousculent pour engager les rares diplômés en sciences»; «les diplômés retirent la crème, tandis que les employeurs traient; Crise naissante dans la main-d'œuvre scientifique au Canada—plus grave qu'une simple question d'offre et de demande?»⁽¹⁾

Ces articles font état des conclusions contenues dans le Plan quinquennal du Conseil de Recherches en sciences naturelles et en génie⁽²⁾. D'après cet organisme, il faudra effectuer 26 mille nouvelles recherches d'ici 1983, pour atteindre l'objectif de dépenses prévu pour la recherche, soit 1.5% du PNB. Or, pour effectuer la moitié de ces recherches, il faut des études spécialisées de troisième cycle. Le rapport poursuit: «Compte tenu de la diminution actuelle du nombre d'inscriptions en maîtrise et en doctorat dans les universités canadiennes, il ne sera pas possible de faire face à cette croissance dans les délais voulus. En fait, nos activités de recherche et de développement pourraient se situer bien en deçà de cet objectif, à moins

Canadian students towards careers in research and development. To achieve this, it will be necessary to expand NSERC's scholarship and fellowship programs and to improve greatly the environment within which university researchers and their students are now working."

Concern for the supply of chemists was being expressed in the Council of Canadian University Chemistry Chairman (CCUCC) even before these reports were issued. Their statistics were leading to the same conclusion. In 1970-71 a total of 1608 students were registered for graduate degrees beyond the BSc and 398 MSc and PhD degrees were awarded. In 1978-79 the corresponding numbers were 1098 and 256. Of the 256, 123 PhD degrees and 133 MSc degrees were awarded. Only 85 of the PhDs held Canadian citizenship or landed immigrant status. The downward trend is clearly revealed in Fig. 1.

d'intervenir immédiatement pour attirer davantage d'étudiants canadiens dans cette voie. Pour se faire, il faudra, d'une part, augmenter les programmes de bourses et de bourses de perfectionnement du Conseil et, d'autre part améliorer sensiblement le cadre dans lesquels les chercheurs universitaires et leurs étudiants effectuent leur travail».

En fait, le CCUCC se préoccupait déjà de la pénurie des chimistes, bien avant la parution des rapports. Leurs statistiques menaient à la même conclusion. En 1970-1971, 1,608 étudiants au total s'étaient inscrits en maîtrise et au-dessus, et 398 maîtrises et doctorats ont été décernés. En 1978-1979, des chiffres étaient respectivement de 1,098 et de 256. Sur ces 256 diplômés, 123 doctorats et 133 maîtrises ont été décernés et seulement 85 docteurs étaient de citoyenneté canadienne ou avaient le statut d'immigrant reçu. La figure 1 illustre cette tendance à la baisse.

APPENDIX 1
***Career Prospects for Chemists
Bright in the 1980s***

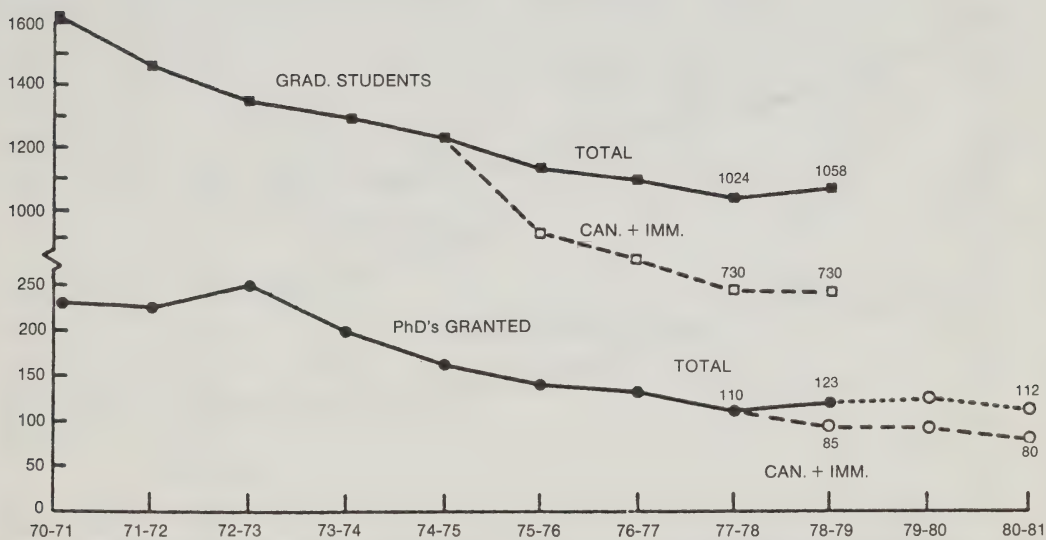


Fig. 1 — Graduate Students in Chemistry, annual statistics compiled by L. E. St.-Pierre, McGill University, for the Council of Canadian University Chemistry Chairmen (with permission of L. E. St.-Pierre).

ANNEXE 1

***Excellente opportunité de carrière
pour les chimistes dans les années 80***

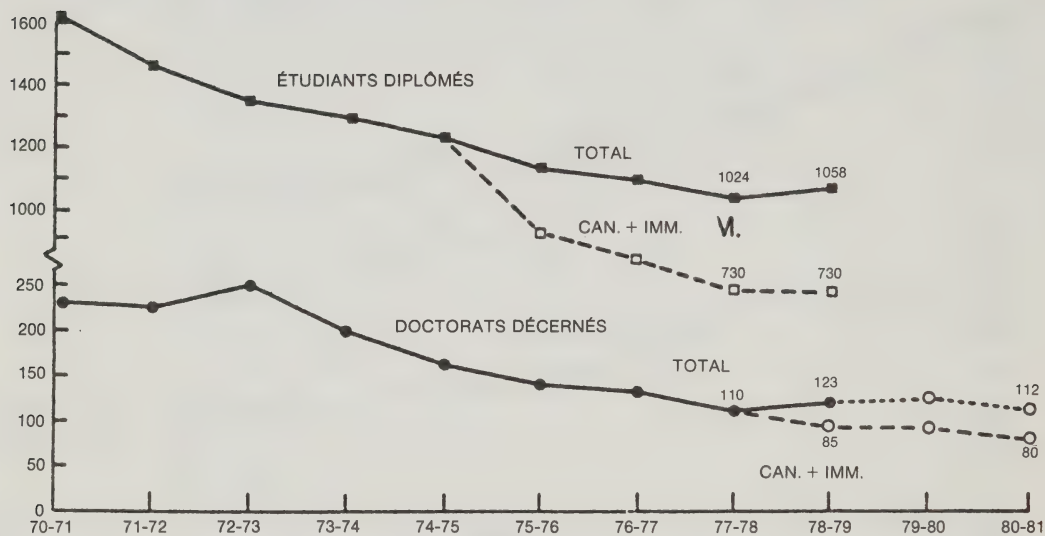


Fig. 1 — Étudiants diplômés en chimie, statistiques annuelles compilées par M. L. E. St-Pierre de l'Université McGill, pour le CCUCC (Avec la permission de M. St-Pierre).

With this background two surveys were taken. Drawing upon the industries associated with the University of Waterloo's Co-operative Chemistry program, opinion was sought from over 100 employers. The results are summarized in Table 1. The data based on replies from 109 companies are presented in the first and third columns; the replies of 54 of the larger employers are presented in columns two and four. These data suggest that on average, companies will be hiring between three and four chemists per year. The five year forecast appears conservative. Were these companies concerned about a possible shortage of *Canadian* talent? 28 per cent of the 54 larger companies were very much concerned, 41 per cent were moderately concerned and 31 per cent did not view it as a major problem. For all 109 companies these figures changed to 17 per cent, 34 per cent and 49 per cent respectively. It should be noted that government laboratories were excluded from this survey.

Ces données ont permis de réaliser deux études. En comptant sur les entreprises participant au «Co-operative Chemistry program» de l'Université de Waterloo, on a sondé l'opinion de plus de 100 employeurs. Le tableau 1 donne les résultats et l'on trouve dans la première et la troisième colonnes, les données recueillies à partir des réponses de 109 entreprises. Les réponses des 54 employeurs les plus importants figurent aux colonnes 2 et 4. Ces données indiquent qu'en moyenne les sociétés embaucheront 3 ou 4 chimistes par an. Les prévisions quinquennales ne semblent pas excessives. Ces sociétés se préoccupaient-elles de l'éventuel pénurie des spécialistes canadiens? Vingt-huit pour cent des 54 plus grosses sociétés étaient très soucieuses à ce sujet, 41% l'étaient modérément et 31% n'y voyaient rien d'inquiétant. Pour les 109 sociétés en question, les chiffres sont respectivement passés à 17%, 34% et 49%. A noter que les laboratoires gouvernementaux ne sont pas inclus dans cette étude.

TABLE 1: Replies to Industrial Survey

A. Approximately how many chemistry graduates has your firm or organization hired in

	1978 calendar year		1979 calendar year	
BSc	174	130	165	121
MSc	17	13	25	20
PhD	28	25	48	38
Totals	219	168	238	179
Companies in survey	109	54	109	54

B. Compared to the hiring pattern you described in answering question A, what are the expectations about the number of chemists your firm or organization will hire during

	1980 calendar year		The period 1980-85	
BSc	174	143	604	504
MSc	23	20	77	73
PhD	28	27	106	93
Totals	225	190	787	670
Companies in survey	109	54	109	54

CHEMISTRY IN CANADA, MAY 1980

The second survey was of a different nature. Prompted by continuing charges that universities were still "overproducing" PhDs, letters were sent to 24 advertisers whose ads appeared in the 1979 April and May issues of *Chemistry In Canada*. The ads were for 17 university positions, six industrial positions and one government position. Of the 15 universities that responded, four received no applications, four received less than 3, three received between 7 and 10, and two received more than 10. One company received 8 applications and one received more than 100. Some typical responses follow:

- Advertisement ran for 2 months; 9 applicants, of whom 5 were Canadian citizens, and 5 had Canadian PhDs (not necessarily the same).
- 9 applicants, of whom 7 were PhDs from abroad, one Canadian.
- 3 applicants, all from non-Canadians living overseas.
- 38 applicants, 8 of whom were Canadians and 4 Landed Immigrants; only 5 of the 38 had new PhDs.
- 25 applicants, whole range of ages and experiences; 5 suitable candidates, 3 of whom were products from Canadian universities.
- 1 applicant from overseas.
- Advertised for 3 months, no replies.
- 7 applicants, only 1 was Canadian citizen.
- 8 applicants, one was Canadian citizen, 6 were foreign PDFs at Canadian universities.

The months of April and May as the basis for this survey were randomly chosen. In Table 2 the number of advertise-

TABLEAU 1: Réponses à l'enquête effectuée auprès des entreprises

A. Environ combien de chimistes diplômés, votre société ou organisation a-t-elle embauchés en:

	Année civile 1978		Année civile 1979	
Licence	174	130	165	121
Maîtrise	17	13	25	20
Doctorat	28	25	48	38
Total	219	168	238	179
Nombre de sociétés interrogées	109	54	109	54

B. Comparativement à la structure d'embauche décrite dans votre réponse à la question A, quel nombre de chimistes votre société ou organisation pense-t-elle embaucher en:

	Année civile 1980		Période 1980-1985	
Licence	174	143	604	504
Maîtrise	23	20	77	73
Doctorat	28	27	106	93
Total	225	190	787	670
Nombre de sociétés interrogées	109	54	109	54

CHEMISTRY IN CANADA, MAY 1980

La seconde enquête a revêtu un tout autre caractère. A force d'accuser les universités de former des docteurs en surnombre, des lettres ont été envoyées à 24 annonceurs, dont les annonces ont paru dans les éditions d'avril et de mai 1979 du magazine «Chemistry in Canada». Ces annonces concernaient: 17 postes universitaires, 6 postes dans l'industrie et un au gouvernement. Sur les 15 universités qui y ont répondu, 4 n'ont reçu aucune demande, 4 on reçu moins de 3 demandes, 3 en ont reçu entre 7 et 10 et 2, plus de 10. Une société a reçu 8 demandes et une autre plus de 100. Voici quelques réponses typiques:

- l'annonce a paru pendant 2 mois; 9 candidats, dont 5 Canadiens, et 5 doctorats canadiens (pas forcément les mêmes).
- 9 candidats dont 7 détenaient des doctorats étrangers et 1 canadien.
- 3 candidats, tous étrangers et ne résidant pas au Canada.
- 38 candidats, dont 8 Canadiens et 4 immigrants reçus; 5 sur 38 venaient d'obtenir un doctorat.
- 25 candidats, de tout âge et de toute formation; 5 candidats admissibles dont 3 sortaient d'universités canadiennes.
- 1 candidat étranger
- Poste annoncé pendant trois mois, aucune réponse
- 7 candidats dont 1 seul Canadien
- 8 candidats dont 1 Canadien et 6 boursiers post-doctoraux étrangers dans des universités canadiennes.

Avril et mai ont été choisis au hasard pour cette étude. Le tableau 2 ci-dessus résume, pour 4 ans, le nombre de postes de

ments in *Chemistry In Canada* for chemistry positions are summarized for the past four years. For the two months in question, the number of ads are about average for 1979. Incidentally, it is interesting to note that advertising has increased steadily since 1976—a trend that holds generally for all job categories.

chimistes annoncés dans le magazine «Chemistry in Canada». Pour ces 2 mois, le nombre d'annonces représente plus ou moins la moyenne de 1979. A propos, il est intéressant de noter que les annonces ont régulièrement augmenté depuis 1976, tendance enregistrée en général pour toutes les catégories d'emplois.

TABLE 2: Chemistry Positions Advertised in Chemistry in Canada

	1976					1977					1978					1979				
	Permanent ¹					Permanent ¹					Permanent ¹					Permanent ¹				
	PDF/Research Assoc.	Industrial PDF	University ²	Industry/ Government	Total	PDF/Research Assoc.	Industrial PDF	University ²	Industry/ Government	Total	PDF/Research Assoc.	Industrial PDF	University ²	Industry/ Government	Total	PDF/Research Assoc.	Industrial PDF	University ²	Industry/ Government	Total
Jan	2		1	1	4	3		2	2	7	6		2	1	9	8	1	4	2	15
Feb	2		4	2	8	4				4	9		1	3	13	14		4	1	19
Mar	6	1	1	3	11	4		4	3	11	9	1	4	1	15	14		6	4	24
Apr	1		1	1	3	5		2	2	9	7	2	4	1	14	9		3	3	15
May	1				1	3	1	1	3	8	7		2		9	7	2	2	3	14
June			2		2	5		4	1	10	6		1	2	9	10		1	6	17
Summer	5		6	11	7	7	2	2	1	12	21		3	3	27	10	1		8	19
Sept	4		3	2	9	10	1	1		12	2			2	4	2	1	4	2	9
Oct			2	3	5	1		4	1	6	4	2	1	2	9	5	2	5		12
Nov	1		1		2	6	1	1	1	9	6		2	1	9	3	1	2	1	7
Dec	2		4	1	7	4		1	1	9	6		2	1	9	10		4	3	17
Yearly Total	24	1	19	19	63	52	5	25	15	97	83	5	22	17	127	92	8	35	33	168

¹Permanent positions at all levels²Includes 2 to 3 year "term appointments with possibility for renewal"; does not include sabbatical leave replacements and visiting professorships.

TABLEAU 2: Postes de chimistes annoncés dans le magazine «Chemistry IN CANADA»

	1976					1977					1978					1979				
	Permanent ¹					Permanent ¹					Permanent ¹					Permanent ¹				
	Boursier post-doctoral Assistant en recherche Boursier post-doctoral Industrie	Université ²	Industrie/ Gouvernement	Total	Boursier post-doctoral Assistant en recherche Boursier post-doctoral Industrie	Université ²	Industrie/ Gouvernement	Total	Boursier post-doctoral Assistant en recherche Boursier post-doctoral Industrie	Université ²	Industrie/ Gouvernement	Total	Boursier post-doctoral Assistant en recherche Boursier post-doctoral Industrie	Université ²	Industrie/ Gouvernement	Total	Boursier post-doctoral Assistant en recherche Boursier post-doctoral Industrie	Université ²	Industrie/ Gouvernement	Total
Janv.	2		1	1	4	3		2	2	7	6		2	1	9	8	1	4	2	15
Fév.	2		4	2	8	4				4	9		1	3	13	14		4	1	19
Mars	6	1	1	3	11	4		4	3	11	9	1	4	1	15	14		6	4	24
Avril	1		1	1	3	5		2	2	9	7	2	4	1	14	9		3	3	15
Mai	1				1	3	1	1	3	8	7		2		9	7	2	2	3	14
Juin			2		2	5		4	1	10	6		1	2	9	10		1	6	17
Juillet	5		6	11	7	7	2	2	1	12	21		3	3	27	10	1		8	19
Sept.	4		3	2	9	10	1	1		12	2			2	4	2	1	4	2	9
Oct.			2	3	5	1		4	1	6	4	2	1	2	9	5	2			12
Nov.	1		1		2	6	1	1	1	9	6		2	1	9	3	1	2	1	7
Déc.	2		4	1	7	4		1	1	9	6		2	1	9	10		4	3	17
Annuellement Total	24	1	19	19	63	52	5	25	15	97	83	5	22	17	127	92	8	35	33	168

¹Postes permanents à tous les niveaux²Inclut «des nominations pour une période spécifiée (2 ou 3 ans) avec possibilité de renouvellement» et non pas les remplacements en cas de congé sabbatique, ou les professeurs invités.

For PDFs/RA's the applications are generally disappointing in numbers. While the ads originate from all across Canada, the Atlantic and Prairie regions seem to attract the fewest replies, though even the larger institutions, such as Toronto or McMaster, seem to experience difficulties. Permanent positions fared much better: 25, 38 and 120 applicants for the three posts advertised.

There was an almost unanimous agreement that the number of Canadians applying is alarmingly small: such applications either were in the minority or there were none at all. One industrial advertiser who apparently monitors the job market closely, observed a decrease in high level Canadian Chemistry Doctorates in the last several years, but an increase in foreign graduates at the PDF level from Canadian universities. One university respondent lamented that there is virtually no interest at the PDF level from Canadians. One industry representative voiced his concern that there is an insufficient number of graduate students in chemistry to satisfy the foreseeable demand for PhD chemists over the next few years at even Canada's *present* level of industrial activity. Another industrial employer (who was approached separately and not as part of the survey of advertisers) remarked that in the past two years they have noticed a shortage of university graduates at the Bachelor level. He continued saying that industry is absorbing a large number of these individuals at attractive salaries and that they will therefore notice a drop in the number of candidates available and eligible for an Industrial PDF in the future. Currently BSc starting salaries are in the range \$16,000 to \$18,000; the highest for 1980 that we have heard of is \$27,000.

Thus we see the two sides of the coin. More industrially oriented positions appear to have become available at all levels and BSc graduates are opting for these, even waiving NSERC scholarships for a job in hand, and thus not seeking higher degrees. In several instances postdoctoral fellows are being recruited into permanent jobs even before their agreed time for tenure is completed.

Another reason cited to account for the lack of interest in PDFs is the low pay. At least two respondents quoted an annual starting salary of \$22,000 to \$24,000 for permanent jobs. Comparing this to the maximum postdoctoral stipend of \$12,900 allowable under the 1980/81 NSERC regulations, one is not the least bit surprised.

As with most surveys, one has to be cautious interpreting the results. This survey of advertisers certainly can be criticized as not providing a sufficiently representative sample. Nonetheless, we do feel that it exemplifies the mood which exists at least among the academic scientists.

There appear to be justifiable reasons for concern. *Canadian* PDFs are difficult if not impossible to find. Even industry finds a lack of recent Canadian PhDs. With the projected decrease in undergraduate population, (see, for example, the prediction of the population of grade 13 classes in Ontario, Fig. 2)³, this situation is likely to get worse. The implications

En ce qui concerne les boursiers post-doctoraux/assistant en recherche, le nombre de demandes est généralement décevant. Bien que les annonces de postes proviennent de tous les coins du Canada, les Maritimes et les Prairies reçoivent le moins de réponses, même si les établissements les plus importants, comme les Universités de Toronto et de McMaster, semblent se heurter à des difficultés. Les postes permanents sont beaucoup plus prisés: 25, 38 et 120 candidats pour les 3 postes annoncés.

On a constaté presque à l'unanimité que le nombre de candidats canadiens était dangereusement réduit. Un annonceur industriel qui, apparemment, surveille de près le marché de la main-d'œuvre, a remarqué ces dernières années une diminution de docteurs canadiens en chimie et une augmentation de diplômés étrangers d'universités canadiennes, à titre de boursiers post-doctoraux. Un répondant d'université se plaignait que les Canadiens ne s'intéressaient pratiquement pas au niveau post-doctoral. Un représentant de l'industrie s'inquiétait de voir que le nombre de diplômés en chimie ne répondait pas à la demande prévue pour les prochaines années, même au niveau actuel d'activité de l'industrie. Un autre industriel (qui n'a pas participé à notre étude faisait remarquer que, ces deux dernières années, il avait constaté une pénurie de licenciés. Il a également déclaré que l'industrie absorbait un grand nombre de ces spécialistes grâce à des salaires alléchants. Par conséquent, le nombre de candidats disponibles et admissibles à la bourse post-doctorale-industrielle diminuera à l'avenir. À l'heure actuelle, le salaire d'entrée d'un licencié ès-sciences est de l'ordre de \$16,000 à \$18,000, le plafond pour 1980 étant de \$27,000.

Ainsi, nous voyons les deux côtés de la médaille. Il semble y avoir une augmentation de postes disponibles dans les domaines davantage tournés vers l'industrie, à tous les niveaux. Des licenciés les prennent, laissant ainsi tomber les bourses du Conseil de recherches en Sciences naturelles et en Génie (CRSNG). Dans plusieurs cas, des étudiants de niveau post-doctoral sont recrutés pour des emplois permanents avant même d'avoir terminé leur thèse.

Le faible salaire constitue une autre raison du manque d'intérêt concernant les bourses post-doctorales. Au moins deux répondants ont fait état d'un salaire de base annuel de \$22,000 à \$24,000 pour un emploi permanent. Si l'on compare ce chiffre au salaire maximal post-doctoral de \$12,900 autorisé en vertu des règlements du Conseil pour 1980-1981, on est loin d'être surpris.

Comme pour la plupart des enquêtes, il faut être prudent en interprétant les résultats. On peut certainement critiquer cette étude d'«annonceurs» en disant qu'elle ne donne pas un échantillonnage suffisamment représentatif. On estime néanmoins qu'elle illustre l'humeur qui règne parmi les scientifiques universitaires, à tout le moins.

Il semble qu'il y a lieu de s'inquiéter. En effet, les boursiers post-doctoraux canadiens semblent difficiles, si ce n'est impossible, à trouver. Même l'industrie se heurte à une pénurie de docteurs canadiens récemment diplômés. Compte tenu de la diminution prévue du nombre d'élèves du niveau secondaire (voir par exemple les prévisions concernant les élèves de 13^e

for the future of the discipline are all too obvious. The governments at both the provincial and federal levels appear to favor an increase in R & D commitments, either through public funds or private incentives. One wonders from where the manpower for the predicted increased research activities will come.

année en Ontario, figure 2)³, la situation devrait empirer. Les répercussions sur l'avenir de cette discipline ne sont que trop évidentes. Les deux paliers de gouvernement sont favorables à une augmentation des activités en recherche et en développement, soit au moyen de deniers publics, soit de stimulants accordés au secteur privé. On se demande d'où viendra la main-d'œuvre voulue pour l'augmentation des activités de recherche.

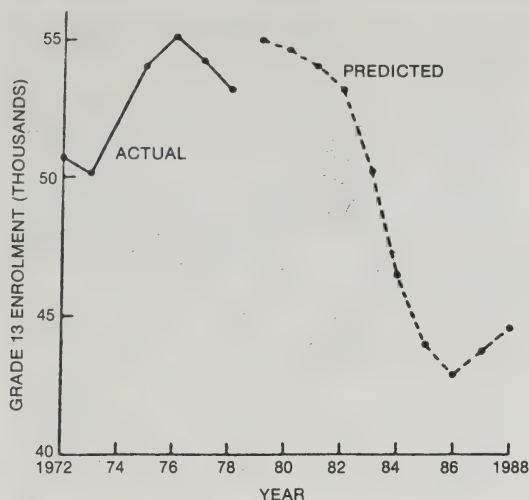


Fig. 2 — Populations of Secondary School Grade 13 Classes, Province of Ontario (Ontario Ministry of Education).

We conclude with a flash back to the 1973 issue of *Chemistry In Britain*.⁴ There A. K. Harris states, "There may be an overproduction of chemists at the moment but, if current trends in applications and admissions continue, we could have a disastrous situation in the 1980s." The shortage of human resources is not restricted to Canada. The pendulum has swung. The 1980s are here. Let us encourage our bright secondary school students and our undergraduates. The prospects for a future in chemistry are good.

References

1. J. Kucharczyk, CAUT Bulletin ACPU, February 1980, p. 7.
2. A five-Year Plan for the Programs of the Natural Sciences and Engineering Research Council, Ottawa, 1979, P. 35.
3. Ontario Elementary and Secondary School Enrolment Projections (Ontario Ministry of Education).
4. A. K. Harris, *Chemistry In Britain*, 9,365 (1973).

APPENDIX II

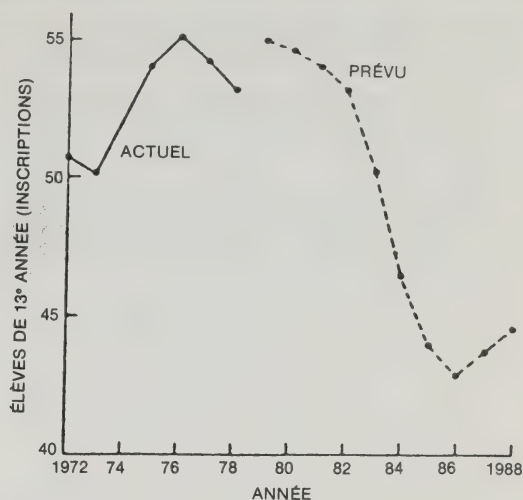
Page 10, *The Citizen*, Ottawa, Tuesday, October 9, 1979

SCIENTIFIC JOBS PLENTIFUL: SECRET REPORT

By Margaret Munro
Citizen staff writer

Confidential federal documents carry a loud and clear message for aspiring young scientists:

There are jobs galore for industrial engineers, chemists and physicists who can manage to get into limited-enrolment uni-



Graphique 2 — Recensement des élèves de la 13e année, du niveau secondaire de la province d'Ontario (Ministère de l'éducation de l'Ontario).

Nous terminons en revenant à l'édition de 1973 du magazine «*Chemistry in Britain*»⁴ où M. A. K. Harris écrit: «il y a peut-être une pléthore de chimistes pour le moment mais, si la tendance actuelle se poursuit, pour ce qui est des demandes et des admissions, nous pourrions nous retrouver dans une situation désastreuse dans les années 80». En effet, la pénurie des ressources humaines ne se limite pas au Canada; la roue a tourné et les années 80 sont là. Encourageons donc nos élèves brillants des écoles secondaires. Les perspectives d'avenir en chimie sont bonnes.

Bibliographie:

- 1) J. Kucharczyk: Bulletin CAUT ACPU, février 1980, p. 7.
- 2) Un plan quinquennal pour les programmes du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie, Ottawa 1979, p. 35.
- 3) Inscriptions aux écoles élémentaires et secondaires en Ontario. Prévisions du ministère de l'Éducation de l'Ontario.
- 4) A. K. Harris, *Chemistry in Britain*, 9, 365 (1973).

APPENDICE II

Page 10, *The Citizen*, Ottawa, le mardi 9 octobre 1979

DES EMPLOIS SCIENTIFIQUES EN ABONDANCE: RAPPORT SECRET

par Margaret Munro
rédacteur au *Citizen*

Des documents fédéraux confidentiels lancent haut et clair un message aux jeunes qui aspirent à une carrière scientifique:

D'après des documents divulgués par un fonctionnaire du département d'État chargé de la Science et de la Technologie,

versity programs, according to documents revealed by an official in the ministry of state for science and technology.

The job prospects glow even brighter if one believes that the Conservative government will keep its election promise and double the research and development effort in Canada by 1985.

As a result, the Canadian Association of Physicists, Canadian Association of University Teachers, and Canadian Federation of Biological Societies are pressing the "red alert button," says executive secretary of science policy for the physicists, Dr. John Kucharczyk.

"The universities are simply not cranking out enough scientists and the federal and provincial governments must co-operate if the situation is to be resolved before it's too late," he said.

The science ministry official, who asked not to be identified, said his department is urging universities across the country to ease up on enrolment quotas for highly technical courses such as engineering.

They have also been circulating forecasts which state that more than 40,000 scientists—double the number working today—will be needed by 1983.

Meanwhile, the universities are educating young scientists at a rate that will see the country fall 20,000 short of the figure.

"It appears that all the graduates who want jobs are getting them today and many more could be absorbed," the official said.

"Something will have to be done to get the system back into balance."

Kucharczyk said the scientific community is planning to lobby both federal and provincial officials to help them understand the education system's serious shortfalls.

The scientists plan to hammer out solid recommendations at the Biomedical Research in Canada conference to be held in Montreal later this week, he said.

Stressing that blame does not lie totally with the universities, Kucharczyk said, "it's a classic chicken and egg phenomenon."

"Both the federal and provincial governments know we need more scientists but neither wants to put up the money and facilities to train them."

The problem, he explained, is complicated by the fact that scientists are needed to fill jobs in the industry and not at universities.

Since research funds have all but dried up for professors, universities can not afford put up the \$5,000 (for botanists) to \$150,000 (for physicists) to train the scientists, he said.

Meanwhile, many of the best senior scientist-professors have grown so frustrated with the lack of funding they have left the country, Kucharczyk said. Exact estimates are not yet available.

les emplois abondent pour les ingénieurs, les chimistes et les physiciens industriels qui réussissent à se faire admettre à des programmes universitaires à inscriptions restreintes.

Les perspectives de travail sont encore plus brillantes si l'on croit que le gouvernement conservateur respectera sa promesse électorale et redoublera d'efforts d'ici 1985, au chapitre de la recherche et du développement au Canada.

Le secrétaire exécutif de la politique scientifique pour les physiciens, M. John Kucharczyk déclare que l'Association canadienne des physiciens, l'Association canadienne des professeurs d'universités et la Fédération canadienne des sociétés de biologie sont en train de «donner l'alarme».

Il a déclaré que «les universités ne forment pas assez de scientifiques, de sorte que les gouvernements fédéral et provinciaux doivent collaborer si l'on veut faire face à la situation avant qu'il ne soit trop tard.»

Le fonctionnaire du ministère des sciences, qui a voulu garder l'anonymat, a déclaré que son ministère exhorte les universités du pays à augmenter le nombre d'inscriptions aux cours hautement techniques tels que le génie.

Des prévisions précisent que d'ici 1983, on aura besoin de plus de 40,000 scientifiques, soit le double de ceux qui sont actuellement employés.

En attendant, les universités forment les jeunes scientifiques à un taux inférieur de 20,000 au nombre requis.

Le fonctionnaire a également déclaré: «il semble que tous les diplômés qui le veulent, obtiennent des emplois aujourd'hui et un nombre beaucoup plus important pourrait être absorbé».

«Il faudra faire quelque chose pour rétablir l'équilibre dans le système».

M. Kucharczyk a déclaré que la collectivité scientifique envisage d'exercer des pressions sur les fonctionnaires fédéraux et provinciaux pour les aider à comprendre les lacunes graves du système éducatif.

Il a déclaré que les hommes de science envisagent de formuler des recommandations énergiques au cours de la Conférence sur la recherche biomédicale au Canada, qui doit se tenir à Montréal en fin de semaine.

En insistant sur le fait que le blâme ne retombe pas totalement sur les universités, M. Kucharczyk a précisé: «c'est le phénomène classique du poulet et l'œuf».

«Les gouvernements fédéral et provinciaux savent que nous avons besoin de plus de scientifiques, mais ils ne veulent pas fournir l'argent et les installations pour les former».

Il a expliqué que le problème est aggravé par le fait que l'on a besoin d'hommes de science pour pourvoir les postes dans l'industrie et non dans les universités.

Il a déclaré qu'étant donné que les fonds affectés à la recherche sont tous épuisés pour les professeurs, les universités ne peuvent pas se permettre de fournir les \$5,000 (pour les botanistes) et \$150,000 (pour les physiciens) nécessaires à la formation des scientifiques.

M. Kucharczyk a également déclaré que, dans l'intervalle, un grand nombre des meilleurs professeurs du domaine scientifique sont tellement découragés par le manque de fonds qu'ils ont quitté le pays. Les chiffres exacts ne sont pas encore disponibles.

FIRMS LINE UP FOR THOSE RARE SCIENCE GRADS

By Margaret Munro
Citizen staff writer

Oh to be an engineering physics or chemistry student.

They're in short supply. Not only are jobs guaranteed upon graduation but potential employers are lined-up to woo scientists-to-be with irresistible offers.

At Carleton University the disastrous-for Canadian science—situation has department heads shaking their heads in disbelief.

"The public have that vision of doctoral grads driving taxis," says Dr. Spruce Ronisand, head of systems (computer) engineering. "It just isn't true any more."

Bachelors, masters and doctorate graduates "all have several job offers to choose from," he said, adding that many professors are also lured away with offers to boost salaries by \$10,000 and bottomless barrels of industrial research dollars.

Physics department chairman Dr. Mosur Sundareson said the shortage of young scientists in that field has reached "crisis" proportions across the country.

His department's eight prodigies last year—five honors, and three graduate students—had jobs long before graduation day but nuclear and laser industry offers continued throughout the summer.

Ironically, enrolment in this year's undergraduate physics program, which Sundareson admitted "involves a lot of hard work," is not up from the average 20 students and education funds from the province are down.

For chemists, department chairman Dr. Don Wiles summed up the situation by saying, "the world is crying out for analytical chemists."

That message appears to be sinking in as enrolment in first year is up 20 per cent this term, but Wiles said his department could "produce twice as many graduated and all those worth their salt would get a good job."

The never-ending call for graduates willing to apply their knowledge to energy, environmental and electronic issues is coming from both sides of the border with the Americans winning some of the brightest Canadian minds with more lucrative offers, Wiles said.

Biology is the one exception.

But jobs are available for all those willing to look, says University of Ottawa biology chairman Dr. Gordin Kaplan. "As far as we can tell, those who want to be working gainfully in a job related to their training."

LES ENTREPRISES SE DISPUTENT LES RARES DIPLÔMÉS EN SCIENCES

Par Margaret Munro
Rédacteur au Citizen

Ah qu'il fait bon d'être étudiant en génie, en physique ou en chimie.

On en manque. Non seulement les emplois sont garantis après le diplôme, mais les éventuels employeurs se disputent à coût d'offres irrésistibles, les futures hommes de science.

A l'université Carleton, les chefs de départements, confondus, hochent la tête devant cette situation désastreuse pour la science canadienne.

M. Spruce Ronisand, chef du département de génie informatique, déclare «le public imagine les titulaires de doctorats au volant de taxis», ce n'est plus vrai.

Il a précisé que les bacheliers, les titulaires de maîtrises et de doctorats ont tous le choix parmi plusieurs offres d'emploi, et il a ajouté qu'un grand nombre de professeurs sont également attirés par des salaires supérieurs de \$10,000 à ce qu'ils gagnent déjà et par des fonds illimités pour la recherche industrielle.

M. Mosur Sundareson, président du département de physique, a déclaré que la pénurie de jeunes physiciens a atteint les proportions de «crise» à travers le pays.

Les huit prodiges qui sont sortis l'an passé de son département—cinq étudiants avec spécialisation et trois diplômés supérieurs—avaient déjà un emploi bien avant d'obtenir leur diplôme, mais les offres de l'industrie nucléaire et du laser se sont poursuivies tout l'été.

Curieusement, les inscriptions au programme de physique du premier cycle cette année qui, comme l'admet Sundareson «exige beaucoup de travail ardu» ne dépasse pas la moyenne de 20 étudiants et les fonds de la province consacrés à l'éducation sont épuisés.

Pour les chimistes, le président du département, M. Don Wiles, a résumé la situation en disant: «le monde réclame à grands cris des chimistes analytiques».

Ce message semble porter fruit puisque les inscriptions pour la première année ont augmenté de 20 p. 100 ce trimestre, mais M. Wiles déclare que son département pourrait «former deux fois plus de diplômés et que tous ceux qui le méritent obtiendraient un bon emploi».

M. Wiles a aussi déclaré que la demande incessante de diplômés qui voudraient appliquer leurs connaissances aux questions d'énergie, d'environnement et d'électronique provient des deux côtés de la frontière et que les Américains attirent certains des Canadiens les plus brillants grâce à des offres plus alléchantes.

La biologie est l'exception.

Toutefois, des emplois sont disponibles pour tous ceux qui se donnent la peine de chercher, déclare M. Gordin Kaplan, président du département de biologie de l'Université d'Ottawa. «Pour autant que nous puissions dire, tous ceux qui le veulent obtiennent des emplois lucratifs qui correspondent à leur formation».

It is engineers who remain the most sought after in the greatest number. Dean of Carleton's school of engineering Dr. Michael de Malherbe said that potential employers are already wooing the 200 students due to graduate next spring.

"I've never heard of anybody who had to go looking for a job," said Malherbe, who is growing concerned about the reluctance of engineers to pursue higher degrees.

"We are in a real danger of having to import our super-scientists," he said.

The department is churning out graduates at maximum capacity and plans to expand in the computer field.

LACK OF SCIENTISTS FEARED DUE TO DROP AT GRADUATE SCHOOLS

By Marina Strauss

A recent "dramatic" trend of dropping enrolment in Canada's graduate schools will lead to a serious shortage of scientists to develop high-technology industries by mid-decade, and official of a federal Government research agency warns.

The result would hamper Canada in breaking away from resource-dependent industries and creating jobs in the new sectors, Gordon MacNabb, president of the Natural Sciences and Engineering Council, said in an interview from Ottawa.

"Top researchers most of the time are the ones who have gone on in university and got research training by getting masters or doctoral degrees," said Mr. MacNabb. But undergraduate students are increasingly opting to get a job immediately after graduating rather than continue the costly studies.

There are about 59,000 graduate students in Canadian universities, about 10 per cent of all university students. Enrolment of PhD students has dropped on a whole about 5 per cent in the past eight years; but it has dropped 27 per cent in terms of the proportion of undergrads going on to grad school.

Officials of graduate schools at Canadian universities are growing increasingly concerned that the proportion of undergraduates who take masters and particularly PhD courses has dropped about 40 per cent in engineering and physical sciences in the past 8 years. (Mr. MacNabb estimates the drop is now about 50 per cent.)

At the same time, Ottawa has set a target of spending 1.5 per cent of the gross national product on research and development by the mid-1980s, but the current figure stands at only 0.9 per cent, he said.

The Canadian Association of Graduate Schools recently urged the federal Government to boost the \$162-million

Ce sont les ingénieurs qui sont les plus recherchés M. Michael de Malherbe, doyen de la faculté de génie de l'Université Carleton, a déclaré que les employeurs éventuels cherchent déjà à attirer les 200 étudiants qui doivent obtenir leur diplôme le printemps prochain.

«Je n'ai jamais entendu dire que quelqu'un a dû chercher un emploi» a déclaré M. Malherbe qui est préoccupé par la répugnance des ingénieurs à poursuivre plus avant leurs études.

«Nous sommes en grand danger de devoir importer nos super-hommes de sciences» a-t-il déclaré.

Le département travaille à plein rendement pour former des diplômés et il envisage de se lancer dans le domaine de l'informatique.

PÉNURIE D'HOMMES DE SCIENCE DUE À LA BAISSÉ DES INSCRIPTIONS AUX HAUTES ÉTUDES

Par Marina Strauss

Un fonctionnaire d'un organisme de recherche fédéral avertit qu'une tendance récente à la baisse des inscriptions dans les écoles de hautes études au Canada aboutira, d'ici le milieu de la décennie, à une pénurie sérieuse de spécialistes dans les industries de haute technologie.

M. Gordon MacNabb, président du Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie, a déclaré dans une interview, à Ottawa, que cela aura pour résultat d'entraver les efforts du Canada pour ne plus dépendre des industries des ressources et créer des emplois dans des secteurs nouveaux.

M. MacNabb a précisé «la plupart du temps, les chercheurs les plus en vue sont ceux qui ont fréquenté l'université et ont reçu une formation dans le domaine de la recherche en obtenant une maîtrise ou un doctorat.» De plus en plus, les étudiants du premier cycle universitaire choisissent d'obtenir un emploi aussitôt après l'obtention du diplôme plutôt que de poursuivre des études onéreuses.

On compte environ 59,000 étudiants post-universitaires dans les universités canadiennes, soit environ 10 p. 100 de tous les étudiants d'universités. Les inscriptions aux cours de doctorat ont baissé d'environ 5 p. 100 au cours des 8 dernières années, mais la baisse est de 27 p. 100 en ce qui concerne la proportion des étudiants du premier cycle universitaire qui poursuivent des études post-universitaires.

Les directeurs des départements de hautes études des universités canadiennes sont de plus en plus préoccupés par le fait que la proportion des étudiants du premier cycle universitaire qui suivent des cours de maîtrise, et plus particulièrement des cours de doctorat, a baissé d'environ 40 p. 100 au cours des huit dernières années dans les domaines du génie et des sciences physiques (M. MacNabb estime que la baisse est maintenant d'environ 50 p. 100).

En même temps, Ottawa a décidé de conserver, d'ici le milieu des années 80, 1.5 p. 100 du produit national brut à la recherche et au développement, mais, le chiffre actuel n'est que de 0.9 p. 100.

L'Association canadienne des doyens des études avancées a dernièrement exhorté le gouvernement fédéral à augmenter le

annual budget of the natural sciences council, which supports the research of 6,000 scientists and 2,000 graduate scholarship students a year.

"A person with a Bachelor of Science in engineering in Alberta can walk out of the university and earn more than his professor," said James Hyne, dean of the Faculty of Graduate Studies at the University of Calgary. Without the sort of financial assistance available in the past, there is little motivation for undergraduates to do graduate work, Mr. Hyne said.

The starting salary of an assistant professor is \$21,000 or \$22,000, while an engineer can start at between \$22,000 and \$24,000, Mr. Hyne noted. An engineer with a BSc could clear \$50,000 in the four years it would take him to get a PhD, he said.

Based on current university graduate enrolments and job prospects, Mr. MacNabb estimates Canada will fall 50 per cent short of the required number of highly trained scientists and researchers in five years.

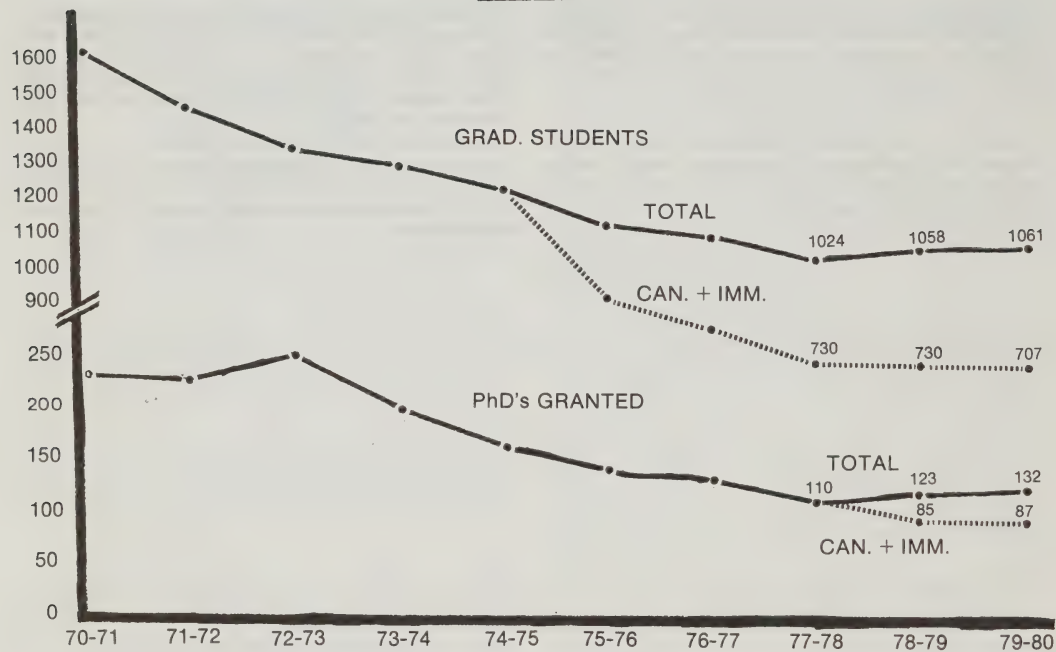
budget annuel de \$162 millions du Conseil de recherche en sciences qui contribue chaque année aux recherches de 6,000 hommes de science et de 2,000 étudiants diplômés titulaires de bourses.

M. James Hyne, doyen de la faculté des études supérieures de l'Université de Calgary, a déclaré que «une personne titulaire d'un baccalauréat ès-sciences en génie, peut, en Alberta quitter l'université et gagner plus que son professeur». En l'absence de l'aide financière qui était disponible par le passé, les étudiants du premier cycle universitaire sont peu motivés à entreprendre des études post-universitaires,» de déclaré M. Hyne.

Le premier échelon de salaire d'un professeur agrégé est de \$21,000 ou \$22,000 alors qu'un ingénieur peut toucher au départ \$22,000 et \$24,000, a noté M. Hyne. Il a en outre déclaré qu'un ingénieur possédant un BSc pourrait gagner \$50,000 pendant les quatre ans qui lui seront nécessaires pour l'obtention d'un doctorat.

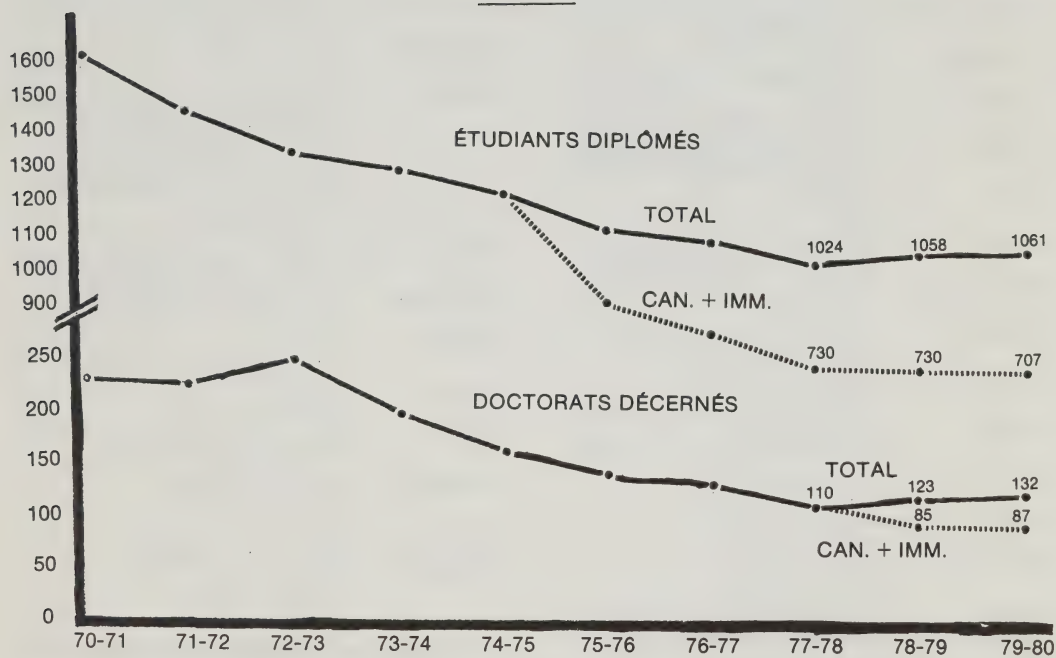
En se basant sur les inscriptions actuelles des diplômés d'universités et sur les perspectives d'emploi, M. MacNabb estime que dans cinq ans le Canada accusera une pénurie de 50 p. 100 du nombre de scientifiques et de chercheurs hautement spécialisés.

FIG. 1



"CAN. + IMM. available for employment in Canada.

FIG. 1



«CAN. + IMM. disponibles pour emploi au Canada.

APPENDIX "EMPLB-21"

APPENDICE «EMPLB-21»

REPORT OF THE MAYOR'S COMMITTEE ON
SERVICES FOR THE UNEMPLOYED

JUNE 1980

Mayor's Committee on Services for the Unemployed

A. Weeks Chairman	Mayor, City of Windsor
R. Ianni Co-Chairman	Dean, Faculty of Law, University of Windsor
M. Armstrong	Alderman, City of Windsor
E. Baillargeon	President, Windsor and District Labour Council
G. Bauman	Social Planning and Allocations Director, United Way of Windsor-Essex County
D. Burr	Alderman, City of Windsor
J. Curran	Administrator, Essex County Social and Family Services
Capt. N. Gillespie	Public Relations Officer, Salvation Army
M. Kinder	Area Manager, Ontario Ministry of Community and Social Services
D. Lawson	President, Chamber of Commerce
M. Lefebvre	Benefits Representative, U.A.W., Local 444
G. Macdonald	Board of Directors, Chamber of Commerce
M. Ray	Director, Legal Aid Windsor
R. Richardson	Director, Chamber of Commerce
R. Riddell	Director, City of Windsor Social Services Department
A. Simko	Director, Labour Division, United Way of Windsor-Essex County
J. Sleziak	Manager, Canada Employment and Immigration Commission
R. Wagenberg	Alderman, City of Windsor
H. White	Chairman, United Way Social Planning Committee
G. McCarthy Staff	Executive Director, United Way of Windsor-Essex County

RAPPORT DU COMITÉ MUNICIPAL
DES SERVICES AUX CHÔMEURS

JUIN 1980

Comité municipal des services aux chômeurs

A. Weeks Président	Maire, ville de Windsor
R. Ianni Coprésident	Doyen, Faculté de droit, Université de Windsor
M. Armstrong	Conseiller municipal Ville de Windsor
E. Baillargeon	Président, Windsor and District Labour Council
G. Bauman	Directeur de la planification et des prestations sociales, Centraide — Windsor et comté d'Essex
D. Burr	Conseiller municipal Ville de Windsor
J. Curran	Administrateur, Services sociaux et familiaux du comté d'Essex
Capt. N. Gillespie	Agent de relations publiques, Armée du Salut
M. Kinder	Directeur régional, Ministère de la collectivité et des services sociaux de l'Ontario
D. Lawson	Président, Chambre de commerce
M. Lefebvre	Représentant des prestations, T.U.A., Section 444
G. Macdonald	Conseil d'administration, Chambre de commerce
M. Ray	Directeur, Aide juridique de Windsor
R. Richardson	Administrateur, Chambre de commerce
R. Riddell	Directeur, Département des services sociaux de la ville de Windsor
A. Simko	Directeur, Division du travail, Centraide Windsor et comté d'Essex
J. Sleziak	Directeur, Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada
R. Wagenberg	Conseiller municipal, Ville de Windsor
H. White	Président, Comité de planification sociale de Centraide
G. McCarthy, Personnel	Directeur exécutif, Centraide Windsor et comté d'Essex

TABLE OF CONTENTS

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

BACKGROUND

Unemployment Help Centre
Data Collection
Service Co-ordination
Public Information
Supplementary Funding
Credit
Representation to Government

INTERVIEWS

Windsor and Essex County's Future
Financial Assistance
Mental Health and Family Problems
Auto Pact
Worker Mobility
Ministry of Community and Social Services

RECOMMENDATIONS

Federal Government
Provincial Government
Local Government
Mayor's Committee
United Way

APPENDICES

- Appendix I Economic Forecasts
(A) Windsor Essex County Development Commission
(B) Canadian Imperial Bank of Commerce
(C) Dr. Antonio Guccione, Economics Department, University of Windsor
- Appendix II List of Those Interviewed
- Appendix III Letter of Invitation to Committee Members
- Appendix IV Brochure on Services for the Unemployed
- Appendix V Letters to Credit and Mortgage Granting Institutions
- Appendix VI Mayor A. Weeks, An Investment in the Future: A Request for Special Assistance to Long Term Worker Presently Unemployed

INITRODUCTION

CONTEXTE

Bureau d'aide aux chômeurs
La collecte de données
Coordination des services
Information du public
Crédits supplémentaires
Consentement des prêts
Représentation auprès du gouvernement

ENTREVUES

Avenir de Windsor et du comté d'Essex
Aide financière
Santé mentale et famille
Pacte de l'automobile
Mobilité de la main-d'œuvre
Ministère des services communautaires et sociaux

RECOMMENDATIONS

Gouvernement fédéral
Gouvernement provincial
Administration locale
Comité du maire
Centraide

APPENDICES

- Appendice I Prévisions économiques
(A) La Commission de développement Windsor-Essex
(B) Banque canadienne Impériale de commerce
(C) Antonio Guccione, département des sciences économiques, Université de Windsor
- Appendice II Liste des personnes interviewées
- Appendice III Lettre d'invitation aux membres du Comité
- Appendice IV Guide des services offerts aux chômeurs
- Appendice V Lettres aux institutions de crédit et hypothèques
- Appendice VI Maire A. Weeks, Un investissement pour l'avenir: Demande d'aide spéciale pour les travailleurs aux longs et plein temps actuellement en chômage

INTRODUCTION

This paper has been prepared for purposes of:

- describing the impact of unemployment on Windsor and Essex County;
- detailing the response of the community to problems associated with unemployment, particularly those responses spearheaded by the Mayor's Committee on Services for the Unemployed;
- recommending future courses of action.

The paper traces the development of the Mayor's Committee, outlines what it has done in order to ease the impact of unemployment, summarizes information gathered in a series of personal interviews and finally, makes recommendations, aimed at further easing the impact of unemployment.

We wish to acknowledge the assistance of the University of Windsor and particularly Dean Ron Ianni of the Faculty of Law, Susan Metzler, Principal Researcher, and Dr. Antonio Guccione of the Economics Department, who prepared the Economic Forecast contained in Appendix I(C). In addition, we want to thank those people who participated in personal interviews (See Appendix II for a list of interviewees).

BACKGROUND

Concerned with increasing unemployment in Windsor and Essex County in the Fall of 1979, the United Way Social Planning Committee requested that the Mayor establish a committee to ensure that the community and social agencies in particular, would be prepared to handle the inevitable serious effects.

As a community-based voluntary organization, United Way has been a credible and independent body for the institution of this project with the co-operation of the Mayor. The organization decided to commit its volunteer and administrative resources to the establishment of the committee in order to help the unemployed and to ensure that social agencies would respond to their problems; United Way had realized that the normal operation of service agencies would not be able to handle the increased needs in the Windsor area. In addition, United Way was not in a position to increase financial assistance to agencies experiencing increased demand for service because it had been adversely affected by serious pledge loss due to massive layoffs.*

The committee that was established, the Mayor's Committee on Services for the Unemployed, held its first meeting in January 1980 when unemployment was about 12½ per cent (unemployment since has increased to 20 per cent). Members of the committee include persons of knowledge, who are active in the community, from labour, business, social services agencies, churches, government—both elected representatives and

* United Way's principal support is derived from individual contributors. Most individual contributors donate on a payroll deduction basis. Obviously, with layoffs, contributors cannot follow through with their payroll deduction commitment. Pledge loss in 1979 was in excess of \$400,000 and is projected at approximately the same level in 1980.

INTRODUCTION

Le présent document a été préparé pour:

- décrire les répercussions du chômage dans Windsor et le comté d'Essex;
- détailler la réaction de la collectivité aux problèmes associés au chômage, en particulier aux réponses suscitées par le Comité municipal des services aux chômeurs;
- recommander une ligne de conduite pour l'avenir.

Le document retrace la création du Comité municipal, expose ses réalisations en vue d'atténuer les répercussions du chômage, résume les renseignements rassemblés dans une série d'entrevues personnelles et formule, pour terminer, des recommandations visant à atténuer davantage les répercussions du chômage.

Nous désirons remercier de leur aide l'Université de Windsor, et particulièrement le doyen Ron Ianni de la Faculté de droit, M^{me} Susan Metzler, Rechechiste principale et M. Antonio Guccione du Département d'économie qui a préparé les prévisions économiques figurant à l'annexe I(C). En outre, nous désirons remercier tous ceux qui ont participé à des entrevues personnelles (Voir annexe II pour la liste des personnes interrogées).

CONTEXTE

Préoccupé par le chômage croissant dans Windsor et le comté d'Essex, au cours de l'automne 1979, le comité de planification sociale de Centraide a demandé au maire de créer un comité pour s'assurer que la collectivité et particulièrement les organismes sociaux seront prêts à faire face à des répercussions inévitablement sérieuses.

En tant qu'organisme bénévole qui a ses racines dans la collectivité, Centraide a été un organisme digne de confiance et neutre, pour lancer ce projet avec la collaboration du maire. L'organisme a décidé d'engager ses ressources en personnel bénévole et administratif en vue d'instituer le comité pour venir en aide aux chômeurs et s'assurer que les organismes sociaux répondent à leurs problèmes. Centraide s'était rendu compte que les organismes de service ne serait pas en mesure de faire face aux besoins accrus de la région de Windsor. En outre, elle n'était pas en mesure d'augmenter l'aide financière aux autres organismes qui faisaient face à une demande accrue de services du fait que beaucoup de donateurs n'avaient pu tenir l'engagement de contribuer à Centraide en raison du nombre considérable des mises à pied dans la région.*

Le Comité municipal des services aux chômeurs qui a été constitué, à tenu sa première réunion en janvier 1980 alors que le chômage s'élevait à environ 12½ p. 100 (depuis lors il est passé à 20 p. 100). Les membres du Comité comptent des personnes de savoir qui sont actives dans la collectivité et qui viennent du monde du travail et des affaires, des organismes de services sociaux, des églises, du gouvernement—à la fois des

* L'appui principal à Centraide provient de particuliers. La plupart des donateurs y contribuent au moyen des retenues sur la paye. Il est évident qu'avec les mises à pied, ils ne peuvent respecter leurs engagements sous cette forme. En 1979, le manque à recevoir dépassait \$400,000 et l'on prévoit environ le même montant pour 1980.

administrative officials, Chamber of Commerce, the United Way and the University of Windsor. The purpose of the committee, as Mayor Weeks noted in his letter (See Appendix III) inviting prospective committee members to participate has been:

- to co-ordinate services to unemployment individuals and their families with a view to alleviating the social as well as the economic cost of unemployment;
- to develop resources in terms of both dollars and volunteer effort to increase the capacity of social service agencies to respond to the needs of the unemployed.

Some of the areas of concern identified at the first meeting included:

- a significantly increased demand for services. Front line response agencies such as the Family Service Bureau, Salvation Army, Credit Counselling and Unemployed Help Centre were experiencing increased demand for services ranging between 25 per cent and 377 per cent;
- a need to publicize the availability of services so that people who needed them knew where to turn at an early stage;
- Supplementary Unemployment Benefits (SUB) and Unemployment Insurance Benefits (UIC) terminating. SUB was negotiated in some union contracts and is designed for the short term layoffs that during even favourable economic times, tend to characterize the automobile industry. The plans vary but in the main, the funds have been exhausted because of the prolonged layoffs experienced in Windsor and Essex County.

UIC benefits last between 42 and 50 weeks depending on the number of contributory weeks by the employee.

Once SUB or UIC benefits expired, the Mayor's Committee was concerned that people would have little choice but to turn to General Welfare Assistance (GWA). This would place some pressure on Municipal financing (GWA is 20 per cent cost shared by the Municipality). In addition, agencies reported that application for, and dependence on GWA, had a devastating effect on individuals and their families.

The committee, in developing solutions to these and other problems, has operated on the basis that 1980 will be a very difficult year as far as unemployment is concerned but that the overall economic outlook is positive (See Appendix I for Economic Forecasts). In this light, whatever responses to unemployment that have been developed have been designed to be short range in nature.

The Mayor's Committee has taken action on two main fronts in order to counteract the problems associated with unemployment. It has chosen an agency to serve as a high profile service in order to co-ordinate information and referral for the unemployed. In addition, it has established action committees in a variety of problem areas.

représentants élus et des fonctionnaires—de la Chambre de commerce, de Centraide et de l'Université de Windsor. Comme le maire Weeks l'a noté dans sa lettre (voir annexe III) où il invitait les membres éventuels du comité à participer, l'objectif de ce dernier est le suivant:

- coordonner les services fournis aux chômeurs et à leur famille en vue d'alléger le coût social aussi bien qu'économique du chômage;
- trouver les ressources financières et l'aide bénévole pour accroître la capacité des organismes de service social à répondre aux besoins des chômeurs.

Parmi les domaines de préoccupation identifiés au cours de la première réunion on peut noter:

- une demande notablement accrue de services. Les organismes de premier plan tel que le Family Service Bureau, l'Armée du salut, le Credit Counselling and Unemployed Help Centre ont vu les demandes de service augmenter et passer de 25 p. 100 à 377 p. 100;
- la nécessité de donner une large publicité aux services disponibles afin que la population en ait connaissance et puisse y avoir recours en temps utile;
- Assurance-chômage supplémentaire et assurance-chômage venant à expiration. L'assurance-chômage supplémentaire a été négociée dans certaines conventions; elle est conçue pour les licenciements temporaires qui, même en période de prospérité, sont une caractéristique de l'industrie automobile. Le montant de cette indemnité peut varier, mais pour l'essentiel, les fonds ont tari en raison des licenciements prolongés qui ont eu lieu à Windsor et dans le comté d'Essex.

L'assurance-chômage couvre une période allant de 42 à 50 semaines suivant le nombre de semaines où l'employé a cotisé.

A l'expiration des versements de l'assurance-chômage supplémentaire et de l'assurance-chômage, la commission municipale a craint que la population n'ait d'autre recours qu'au bien-être social. Ce serait un fardeau supplémentaire pour le budget municipal (la municipalité participe à raison de 20 p. 100 au budget du bien-être). Par ailleurs, différents bureaux et organismes ont fait savoir que le recours au bien-être a des répercussions désastreuses sur l'individu et sur la famille.

Pour trouver des solutions à tous ces problèmes, le Comité est parti du principe que l'année 1980 sera très difficile en ce qui concerne le chômage, mais que les perspectives économiques générales restent bonnes (voir l'annexe 1, prévisions économiques). C'est pourquoi les solutions au chômage qui ont été proposées ont été conçues comme solutions de court terme.

Le comité municipal a mené la lutte sur deux fronts pour pallier les effets du chômage. Un bureau spécial a été, d'une part, chargé de coordonner l'information et l'orientation des chômeurs vers des emplois. Par ailleurs, des comités d'action sectoriels ont été constitués.

Unemployed Help Centre

The Unemployed Help Centre was the agency chosen to be developed as a high profile service in order to co-ordinate information and referral for the unemployed. This agency was chosen because it is centrally located and has been identified within the community as having been specifically established to assist the unemployed since its inception in December 1977. Though not a very large office, it does have enough space to accommodate additional workers and an increased volume in drop in clientele.

The Windsor & District Labour Council and the United Way are the major sponsors of this agency. The office is operated by two full-time staff whose work is supplemented by volunteers, many of whom are from the newly unemployed work force. It is used as the central point or co-ordinating force in the provision of information and help to the unemployed. It is concerned specifically with the unemployed; unemployed workers assist in the operation of the agency; and the volunteers and staff have developed an expertise in answering the questions and concerns of the unemployed and in referring them to appropriate agencies for assistance.

People come into the centre with every imaginable type of problem—from that of looking for jobs, to those of credit and mortgage, in addition to problems with Canada Employment Centre (CEC) and Municipal Social Service departments.

The Unemployed Help Centre reports that many people are reluctant to ask for help and uncomfortable in receiving it because they have never in their lives faced the problem of being unemployed. The community has been made aware of this office through the media, television, radio, newspapers, brochures and by word of mouth. In the first 4 months of this year, increased demand for service has ranged between 340 per cent and 452 per cent over last year. This rapid increase in demand for service has resulted in the Unemployed Help Centre currently projecting a \$7,000 deficit in this year's operations due to increased staff, telephone, and material costs.

Action Committees

The Mayor's Committee has established a number of Action Committees to deal with specific areas of concern. These Action Committees are as follows:

1. Data Collection

This committee has monitored increases in demand for agency services—particularly those of Municipal Social Services. Through the initiative of this committee, CEC is now able to project 4 weeks in advance people whose UIC benefits are terminating. Not only does this information assist agencies in planning their programs, CEC is now using this information as part of its early warning system. People whose claims are running out are interviewed by staff to determine their continuing eligibility for UIC. If no longer eligible, they are referred to other services including retraining programs and projects funded under the Emergency Response Feature of Canada Works, described later in this report.

Bureau d'aide aux chômeurs

Le Bureau d'aide aux chômeurs est l'organisme sur lequel on entend s'appuyer pour coordonner l'information et l'orientation des chômeurs vers des emplois. Le bureau a été choisi en raison de sa situation centrale de la vocation d'agence d'aide aux chômeurs que la collectivité lui a toujours reconnue depuis qu'il a été créé en décembre 1977. Bien que ses locaux soient assez restreints, il peut accueillir des employés supplémentaires et aussi un plus grand nombre de clients.

Cet organisme est principalement financé par le Windsor & District Labour Council et par Centraide. Deux employés à temps plein en assurent le fonctionnement, assistés de volontaires, fréquemment choisis parmi les chômeurs. C'est un point de convergence qui joue un rôle de coordination en matière d'information et d'assistance aux chômeurs. Il a pour mission de s'occuper tout particulièrement des chômeurs; il en compte d'ailleurs parmi son personnel de soutien. Ces volontaires et le personnel ont une connaissance toute particulière des questions et des problèmes des chômeurs qu'ils peuvent orienter vers les services d'assistance.

Les chômeurs viennent au centre pour les problèmes les plus divers que ce soit la recherche d'un emploi ou des questions d'emprunt et d'hypothèque ou des problèmes concernant le Centre canadien de la main-d'œuvre et les services municipaux d'aide sociale.

Le centre d'aide aux chômeurs a constaté que de nombreuses personnes qui sont au chômage pour la première fois, hésitent à demander de l'aide et n'aiment pas en recevoir. La population dans son ensemble a été informée de l'existence de ce service par les médias, la télévision, la radio, les journaux, des dépliants et par une information de bouche à oreille. L'accroissement de la demande de services s'est situé entre 340 p. 100 et 452 p. 100 au cours des quatre premiers mois, par rapport à l'année dernière. Cette rapide augmentation de la demande s'est traduite par une prévision de déficit de \$7,000 pour cette année, en raison de l'augmentation des frais de personnel, de téléphone, et de matériel.

Les comités d'action

La commission municipale a créé des comités d'actions chargés des problèmes particuliers à certains secteurs, et notamment:

1. La collecte des données

Ce comité suit de près l'augmentation des demandes de service—et notamment de celles qui sont adressées aux services municipaux d'aide sociale. Grâce à son initiative, le Centre de main-d'œuvre du Canada est en mesure de prévoir, quatre semaines à l'avance, la cessation des versements aux prestataires. Cette information aide non seulement les différents organismes à faire leurs prévisions, mais le Centre de main-d'œuvre s'en sert comme moyen de détection. Les prestataires dont le droit vient à terme, sont alors interrogés par le personnel qui examine avec eux dans quelles conditions ce droit pourrait être prorogé. Dans la négative, ils sont orientés vers d'autres services, vers des programmes de recyclage et des projets financés dans le cadre des mesures d'urgence des programmes de Canada au travail qui sera décrit plus loin dans notre rapport.

With respect to GWA and Municipal Social Services, County Social Services intake has increased 32 per cent over last year while City Social Services has increased 25 per cent. These are the highest levels that either department has seen in 50 years. Intake seems to be stabilizing at this time whereas in normal circumstances intake declines during the spring and summer. It has been suggested that one of the reasons for the levelling off of intake, has been the decrease in the number of weeks required for eligibility for UIC.

2. Service Co-ordination

With unemployment increasing, demand for social services increased and began to exceed what agencies were capable of handling. As already indicated, agencies on the forefront as far as services for the unemployed are concerned, experienced caseload increase ranging from between 25 per cent and 377 per cent.

The Service Co-ordination Committee has been charged with the responsibility of ensuring that services within the community are co-ordinated so that the unemployed are in fact receiving the help that they need; in addition, this committee attempts to eliminate any duplication or gaps in service and has under active consideration alternative forms of assistance. It has brought together frontline response agencies, in particular those that provide emergency material assistance. The material assistance agencies including the Downtown churches, Salvation Army, the Red Cross, the Downtown Mission and St. Vincent de Paul have experienced an increase of 35 per cent in demand for their services.

In addition, the Mayor's Committee on recommendation from the Service Co-ordination Committee, has worked with City Social Services in order to alter its job search requirements and thus expand eligibility for GWA. When the Mayor's Committee first began meeting, people, in order to qualify and maintain ongoing eligibility for GWA had to complete five job searches a day. It was obvious to the Mayor's Committee that requiring five job searches a day was not reasonable in light of the current unemployment situation. In addition, the Mayor's Committee was concerned that people in receipt of benefits were using money which should have been directed to food and essential purchases, for transportation to employers who were not hiring, nor in many cases even interviewing.

The committee has been instrumental in bringing about a more flexible interpretation of job search requirements, one that is geared to the individual applicant. A special transportation allowance is now provided to assist in the job search process. In addition, a procedure to deal with appeals by people who feel they have been wrongly denied GWA, has been established. Representatives of City Administration, City Social Services, and the Unemployed Help Centre meet weekly to discuss these cases.

En ce qui concerne le bien-être et les services municipaux d'aide sociale, les demandes traitées par les services sociaux du comté ont augmenté de 32 p. 100 l'an dernier, et les services sociaux de la ville, de 25 p. 100. Ces chiffres sont les plus élevés depuis 50 ans. Il semble que la demande se soit stabilisée depuis quelque temps, alors qu'elle a normalement tendance à décliner au cours du printemps et de l'été. Une des raisons possibles de cette stabilisation serait, dit-on, la réduction du nombre de semaines de cotisation requises pour avoir droit à l'assurance-chômage.

La coordination des services

Avec l'accroissement du chômage, la demande de services d'aide sociale augmentait et débordait déjà la capacité des différents services. Comme nous l'avons déjà indiqué, les bureaux qui sont directement en rapport avec les chômeurs ont enregistré un accroissement du volume des demandes allant de 25 p. 100 à 377 p. 100.

Le comité de coordination des services a été chargé d'assurer que ces derniers soient effectivement harmonisés afin que les chômeurs reçoivent véritablement l'aide dont ils ont besoin; par ailleurs, le comité cherche à éliminer aussi bien les chevauchements que les lacunes des services et étudie également les moyens d'offrir des formes d'assistance nouvelles. Le comité a coordonné les agences de première ligne, et notamment celles qui sont chargées de fournir une aide matérielle d'urgence. Ces organismes, incluant notamment les églises de la basse-ville (Downtown Churches), l'Armée du salut, la Croix rouge, la Mission de la basse-ville (Downtown Mission) et la Mission Saint-Vincent de Paul ont enregistré un accroissement de 35 p. 100 des demandes qui leur sont présentées.

Par ailleurs, la commission municipale, sur recommandation du comité de coordination des services, a collaboré avec les services d'aide sociale de la ville (City Social Services) afin de réviser les conditions ayant trait aux conditions touchant la recherche d'un emploi, et élargir ainsi les conditions d'admissibilité au bien-être. A l'époque où la commission municipale a commencé ses travaux, les chômeurs, pour avoir droit au bien-être et continuer à le recevoir, devaient justifier de cinq démarches par jour. Vu la situation du marché du travail, il est apparu clairement à la commission municipale que cette condition ne pouvait être remplie. Par ailleurs, la commission a pris conscience du fait que de nombreux chômeurs consacraient une part des prestations à des frais de transport plutôt que de nourriture ou de biens de première nécessité, pour pouvoir se présenter à des employeurs qui refusaient leur offre de service, et dans de nombreux cas ne leur accordaient même pas d'entrevue.

La commission s'est donc appliquée à assouplir les conditions ayant trait à la recherche d'emploi, et ce, en considération de l'intérêt du demandeur. Il a ainsi été décidé de verser aux personnes cherchant un emploi, une indemnité de transport. Par ailleurs, une procédure d'appel sera prévue pour les personnes qui ont l'impression d'avoir été injustement privées des prestations du bien-être. Des représentants du conseil municipal, des services d'aide sociale de la ville, et du centre d'aide aux chômeurs, se réunissent chaque semaine pour discuter ces cas.

As a result of concern raised by the Service Co-ordination Committee, the Mayor's Committee applied for and received funding under the Canada Student Employment Programme. As a result, students have been employed in backup staff positions in those agencies that have experienced the greatest increase in demand for services resulting from unemployment.

3. *Public Information*

The primary objective of this committee is to publicize the existence of all programmes for the information of the public, particularly the unemployed. A comprehensive brochure has been prepared, describing and listing all services relevant to the unemployed within the City of Windsor and County of Essex (See Appendix IV). All social service agencies have this pamphlet for distribution as do neighbourhood centres, churches, banks, labour unions, trust companies, city hall and other facilities serving the public. In addition, flyers have been printed and widely distributed. This committee also ensures that the activities of the Mayor's Committee are made known to the public on an ongoing basis through television, radio, talk shows, newspaper, etc. The most important function of this committee is to ensure that the unemployed worker knows that there is someplace to turn for information and help. It attempts to help the worker before serious problems develop.

4. *Supplementary Funding*

This committee was established in order to find resources to assist in meeting the expenditures of the Mayor's Committee as well as to develop resources for agencies experiencing increased demand for services as a result of unemployment.

5. *Credit*

The major thrust of this Action Committee's work has been to encourage the credit granting and mortgage institutions to develop a flexible and sensitive approach to repayment problems, such as those policies developed for Inco workers in Sudbury.

It was reported to the Mayor's Committee that some families were cutting their food budget in order to meet credit and mortgage obligations. As a result, they were being forced to turn to material assistance agencies and City Social Services in order to carry them through to their next UIC or GWA payment. In addition, it was reported that there were many people unable to meet full credit payments and who needed help in re-organizing their finances.

The Mayor's Committee was concerned that mortgage granting and credit institutions had not developed policies to reflect the current employment situation in Windsor and Essex County. Instead national policies and practices were being followed. The Credit Committee first established an information brochure for the benefit of the unemployed. In addition, it has met with the local Credit Grantors Association to study the problem and develop solutions. The Credit Grantors Association is sympathetic to the problem and is working in an advisory capacity to the Credit Committee. The Mayor's Committee on recommendation from the

Faisant suite aux observations du comité de coordination des services, la commission municipale s'est adressée aux services fédéraux et recevra des crédits dans le cadre du programme d'emploi pour les étudiants. Ces crédits ont déjà permis d'employer des étudiants comme personnel d'appoint dans les bureaux et agences les plus débordées à la suite de l'accroissement du chômage.

3. *Information du public*

Ce comité a essentiellement pour objectif de donner publicité aux programmes destinés à la population et notamment aux chômeurs. C'est ainsi qu'une brochure complète a été publiée, décrivant et énumérant l'ensemble des services destinés aux chômeurs dans la ville de Windsor et le Comté d'Essex (Cf. Annexe IV). Tous les bureaux d'aide sociale ont maintenant reçu cette brochure et la distribuent, de même que les centres de quartier, les églises, les banques, les syndicats, les sociétés de fiducie et les services publics de la ville. Des dépliants ont également été imprimés et largement diffusés. Ce comité s'assure également que les travaux de la commission municipale soient connus de la population, et que celle-ci soit informée régulièrement par la télévision, la radio et la presse écrite, etc. La tâche essentielle du comité est d'assurer que le chômeur sache effectivement qu'il y a un centre auquel il peut s'adresser pour demander de l'aide et être informé pour éviter que des problèmes graves n'apparaissent.

4. *Crédits supplémentaires*

Ce comité a été constitué afin de trouver des ressources financières pour les dépenses de la commission municipale et pour les nouvelles dépenses des bureaux et agences qui ont dû traiter un volume de demandes supérieures en raison du chômage.

5. *Remboursement des prêts*

Ce comité d'action a principalement pour but d'inciter les organismes de crédit et de prêts hypothécaires à montrer plus de souplesse et de compréhension en matière de remboursement, et de mettre en place des dispositifs analogues à ceux dont ont bénéficié les ouvriers de Inco à Sudbury.

La commission municipale a en effet appris que certaines familles réduisaient leur budget d'alimentation afin de pouvoir rembourser des emprunts ou des prêts hypothécaires. Ces familles sont alors amenées à demander de l'aide matérielle directe, et à s'adresser aux services d'aide sociale de la ville pour subsister jusqu'au prochain versement de l'assurance chômage ou du bien-être. De plus, de nombreux Canadiens sont dans l'impossibilité de faire face au remboursements auxquels ils se sont engagés et ont besoin d'être aidés pour pouvoir réorganiser leur budget.

La commission municipale craint que les institutions de crédit et de prêts hypothécaires n'aient pas adopté leur ligne de conduite à la situation de l'emploi à Windsor et dans le comté d'Essex. Ces organismes s'en sont tenus, au contraire, aux décisions et politiques mises en place au niveau national. Le comité d'action crédit et prêts a tout d'abord rédigé une brochure d'information destinée aux chômeurs. Il a ensuite rencontré des représentants locaux de l'Association des institutions de crédit (Credit Grantors Association) afin d'étudier des solutions adaptées à la situation. L'Association des institutions de crédit, consciente des difficultés présentes, a

Credit Subcommittee has sent letters to national credit granting and mortgage institutions requesting that they alter their policies to reflect Windsor and Essex County's current problems (See Appendix V). Regarding credit, the committee has recommended that creditors determine their collection on an individual basis only, that they waive interest charges, that they refrain from repossessing items unless their actual investment is in jeopardy and that they take into consideration the past payment performance of the individual.

In the area of mortgage problems, the committee has urged mortgage holders to reassess the individual's loan status, that a new repayment plan be drawn up amending the mortgage to reflect the current status of the mortgagor and his ability to pay, that consideration be given to the possibility of renewing mortgages at the old rate, and that foreclosures be limited strictly to those instances where the institution's investment is in serious jeopardy.

6. Representation to Government

In addition to ongoing involvement by local MP's and MPP's, the Mayor's Committee has met with various delegations from the Provincial and Federal Governments. A meeting between representatives of the Mayor's Committee and task forces from the offices of Hon. Lloyd Axworthy, Federal Minister of Immigration and Labour and Hon. Herb Gray, Federal Minister of Industry, Trade and Tourism was instrumental in CEC adopting an early warning system.

The early warning system operates in the following way: CEC produces data regarding UIC claims exhausting within the subsequent 3 or 4 weeks. People whose claims are exhausting are sent letters inviting them to meet with CEC staff in order to determine their ongoing eligibility for benefits. If insufficient weeks have been accumulated for purposes of maintaining eligibility (because of Windsor and Essex County's unemployment level, 10 weeks of eligibility are required rather than the maximum 14 weeks), they will be referred to a counsellor for exposure to other programmes including projects funded under the Emergency Response Feature of Canada Works. The Emergency Response Feature funds programmes which are labour intensive and allow for quick employee turnover so that as many individuals as possible requalify for UIC. As soon as employees on funded projects have re-established eligibility for UIC, they cease their employment and are replaced by people who need up to 10 weeks of employment to re-establish eligibility.

INTERVIEWS

In order to gather information on future courses of action, interviews were conducted with representatives of labour, business, social and employment agencies, education, and the City. Those being interviewed were asked in a general sense, their perception of the problems being faced as well as their assessment of solutions to these problems (See Appendix II for list of

mis ses conseils à la disposition du comité. La commission municipale, sur recommandation du comité-crédit et prêts, a adressé des lettres aux institutions nationales de crédit et de prêts hypothécaires demandant qu'elles modifient leur politique en fonction des problèmes actuels qui se posent dans la région de Windsor et du comté d'Essex (Cf. Annexe V). En ce qui concerne le remboursement des emprunts, le comité a recommandé que les instituts de prêt examinent chaque cas en particulier, qu'ils se désistent des intérêts courus, qu'ils évitent de pratiquer des saisies, à moins que leur propre investissement soit menacé, et qu'ils prennent par ailleurs en considération les versements passés du client.

En matière d'hypothèque, le comité a demandé aux créanciers hypothécaires de ré-évaluer chaque prêt individuel, et d'étudier un nouveau programme de remboursement en modifiant les conditions du prêt en égard à la situation actuelle du client et de sa solvabilité, de tenir compte par ailleurs de la possibilité de renouveler les hypothèques à l'ancien taux, et de limiter les forclusions aux seuls cas où l'investissement de l'organisme de prêt serait sérieusement menacé.

6. Représentations auprès du gouvernement

Outre les députés locaux, fédéraux et provinciaux, qui se sont manifestés de leur côté, la commission municipale s'est elle-même entretenue avec de nombreuses délégations des gouvernements provincial et fédéral. Ainsi, une réunion entre des représentants de la commission et des groupes de travail des ministères de l'honorable Lloyd Axworthy (Emploi et Immigration) et de l'honorable Herb Gray (Industrie, Commerce et Tourisme), a permis de mettre au point un système de détection et d'alerte utilisé par le centre de main-d'œuvre.

Ce dispositif fonctionne de la façon suivante: le centre de main-d'œuvre fournit la liste des prestataires de l'assurance-chômage dont le droit viendra à expiration dans un délai de 3 ou 4 semaines. Ces personnes sont alors invitées à se présenter au centre de main-d'œuvre où le personnel les conseillera, et étudiera la possibilité de reconduire leur assurance-chômage. Dans le cas où le chômeur n'a pas cotisé le nombre de semaines prescrit (car vu la situation du chômage à Windsor et dans le comté d'Essex, 10 semaines suffisent au lieu de 14 semaines), le chômeur sera adressé à un conseiller orientateur qui l'informerá des divers programmes existants et notamment de ceux financés dans le cadre des programmes d'urgence de Canada au travail. Ces programmes font appel à une main-d'œuvre intensive et doivent permettre, grâce à un rythme rapide de rotation, à de nombreux chômeurs d'avoir droit à l'assurance. Dès que des employés de ces projets subventionnés ont à nouveau droit au chômage, ils quittent leur emploi et sont remplacés par des chômeurs qui ont besoin de totaliser 10 semaines de travail pour avoir, eux-aussi, droit aux prestations.

ENTREVUES

Afin de réunir les renseignements nécessaires à la planification d'actions futures, des entrevues ont été organisées avec des représentants du monde du travail et des affaires, d'agences et de bureaux d'aide sociale et de main-d'œuvre, de l'éducation et de la municipalité. Les personnes interrogées ont de façon générale été amenées à exprimer leur point de vue sur la

interviewees). Summaries of these interviews are presented in this section of the report.

Windsor and Essex County's Future

It is generally felt that the community's current problems are relatively short term and there is a general feeling of optimism regarding long term prospects. This optimism stems from current capital expansion at Ford and General Motors and the resulting employment opportunities and a feeling of confidence in a turn-around at Chrysler. Current capital expansion of \$4.1 billion indicates that this sense of optimism is well based (See Appendix I).

There is general agreement that in the meantime, the efforts spearheaded by the Mayor's Committee to ease the impact that unemployment has had on the community in general and on families and individuals in particular, should continue.

Financial Assistance

Most of those interviewed felt strongly that the Federal government should provide immediate assistance to the employed either in the form of Transitional Assistance Benefits (TAB) or some other form of similar benefit programme. SUB was established to provide short term assistance during model turnover layoffs and as such, obviously is not adequate to deal with the current problems that Windsor and Essex County is facing. In addition, although many of those interviewed were pleased with the recent implementation of the Emergency Response Feature of Canada Works, they felt more money should be infused into the programme if it is to be effective. It was also suggested that training skills programmes need to be expanded.

A majority of those interviewed reacted very strongly to what they considered to be the intransigence of City Social Service requirements regarding job search.

Expressed government policy appears to favour financial assistance to those experiencing unemployment. It was generally felt to be of the utmost importance that this assistance be provided without delay.

Mental Health and Family Problems

Some agency representatives are perceiving an increase in mental health, alcohol and family related problems. They attribute the increase in the incidence of these problems to unemployment.

They report that anxiety and stress levels for a worker facing layoffs are extremely high. It appears that this level drops when the layoff actually occurs and does not start to increase until financial worries start to mount. It is felt that this is what is now happening to a very large number of unemployed. Financial problems are proving to be more than many can handle. Inability to make credit payments, inability to make UIC or GWA payments stretch to the end of each month, has brought about uncontrollable stress and pressure and resulted in increased use of alcohol and tranquilizers and other such drugs in order to ease anxiety. Agency representa-

situation et à proposer des solutions (Cf. Annexe II, liste des personnes interrogées). Voici un résumé du contenu de ces entrevues.

L'avenir de Windsor et du comté d'Essex

De façon générale, on a le sentiment que les problèmes actuels de la région sont des problèmes de court terme et que l'on peut envisager l'avenir à long terme avec optimisme. Cet optimisme s'explique par les investissements effectués par Ford et General Motors et les possibilités d'emploi qui en découlent, ainsi que par le sentiment d'une possibilité d'amélioration chez Chrysler. L'accroissement actuel de ces investissements atteint \$4.1 milliards et semble justifier cet optimisme (Annexe I).

Les personnes interrogées sont par ailleurs d'accord pour que les efforts de la commission municipale soient poursuivis en vue d'alléger le fardeau du chômage supporté par la population en général, et par les familles et les travailleurs en particulier.

Aide financière

La plupart des personnes interrogées aimeraient que le gouvernement fédéral fournisse une aide immédiate aux chômeurs, soit sous forme de prestations d'assistance temporaire ou sous toute autre forme similaire. L'assurance-chômage supplémentaire a été conçue pour fournir une assistance de court terme en cas de licenciement technique et, comme telle, elle ne permet pas de résoudre les problèmes actuels qui se posent à Windsor et dans le comté d'Essex. De plus, tout en se félicitant de l'application récente des mesures d'urgence de Canada au travail le sentiment prévaut que ce programme, pour être efficace, devrait disposer de crédits plus importants. On a également suggéré que les programmes de formation spécialisée soient élargis.

La plupart des personnes interviewées ont réagi très vivement à ce qu'elles considèrent être le manque de souplesse des conditions imposées par les services d'aide sociale de la ville en matière de recherche d'emploi.

Les mesures proposées par le gouvernement semblent favoriser l'assistance financière aux chômeurs. De façon générale les personnes interrogées ont souligné l'importance qu'il y aurait à ce que le chômeur puisse en bénéficier sans attendre.

Santé mentale et famille

Certains délégués des bureaux d'aide et des agences constatent un accroissement des problèmes de santé mentale, de l'alcoolisme et des problèmes familiaux. Ils attribuent cette recrudescence au chômage.

Ces derniers signalent que les niveaux d'anxiété et de stress sont très élevés chez un travailleur menacé de licenciement. Il semble que ce niveau diminue au moment où l'employé est licencié et reprend sa courbe ascendante au moment où les ennuis financiers commencent à s'amplifier. C'est ce qui se passe, semble-t-il, chez un très grand nombre de chômeurs. Les problèmes financiers s'avèrent impossibles à résoudre pour la plupart d'entre eux. Leur incapacité à rembourser leurs prêts et à étirer jusqu'à la fin du mois les allocations d'assurance-chômage ou de bien-être social, font naître chez eux une tension et incontrôlable et les incitent à recourir davantage à

tives also report increased incidence of family breakup and individual breakdown.

Auto Pact

There is disagreement as to whether the Auto Pact has benefited Windsor and Essex County. Some of those interviewed attribute the problems that the community is facing to what they perceive to be as inequities within the Auto Pact.

It was reported that precise information on the operation of the Pact is difficult to obtain.

It goes beyond the scope of the study to comment on the advantages and disadvantages of the Auto Pact; however, there is little question that few people understand it or can make an accurate assessment of how it effects their lives.

Worker Mobility

It was reported that some unemployed heads of households had moved out of the Windsor and Essex County area, most frequently to the western provinces, to attempt to obtain work and send money back to their families. It was also indicated that for many the resulting family separation has been a very frustrating experience.

On the other hand, some indicated that worker mobility would be greater if it were not for a general feeling of optimism with regard to the future of Windsor and Essex County's economy. In many instances, it appears that auto workers with seniority, and skilled tradesmen are not prepared to move, but prefer to "tough it out" until Windsor and Essex County's turn-around occurs.

Ministry of Community and Social Services

Some suggested that the Ministry of Community and Social Services should develop greater flexibility in responding to the problems of the type that Windsor and Essex County is facing. Some indicated the Province should be prepared to fund totally programmes required by the unemployed which previously and under normal circumstances, might have been cost-shared by the voluntary sector (United Way).

It was generally felt that the Ministry has a role to play in situations such as those in Windsor to ensure that local officials exercise their discretionary powers as set out in the GWA Act in an appropriate and responsive way. Most frequently mentioned were job search requirements and the provision of emergency financial assistance.

RECOMMENDATIONS

The following recommendations are formulated based on the information gathered in the personal interviews conducted in the study. They are directed towards the Federal, Provincial and Municipal levels of government, as well as the Mayor's Committee and United Way.

l'alcool, aux tranquillisants ainsi qu'à d'autres drogues pour calmer leur anxiété. Les représentants des organismes signalent également qu'il y a de plus en plus de ruptures des liens familiaux et de dépressions nerveuses.

Pacte de l'automobile

Les avis sont partagés quant à savoir si le Pacte de l'automobile a été avantageux pour le développement de Windsor-Essex. D'aucuns attribuent les problèmes auxquels la collectivité doit faire face à ce qu'ils considèrent comme des injustices au sein du Pacte de l'automobile.

Certains ont signalé qu'il était difficile d'obtenir des renseignements précis au sujet du fonctionnement du Pacte.

C'est aller au-delà de la portée de cette étude que de commenter les avantages et les inconvénients du Pacte de l'automobile; toutefois, il y a peu de doute que rares sont ceux qui le comprennent ou peuvent faire une évaluation précise de ses répercussions sur leurs vies.

Mobilité de la main-d'œuvre

On a signalé que certains chefs de famille sans emploi avaient quitté Windsor-Essex, le plus fréquemment à destination des provinces de l'Ouest, afin de tenter d'y trouver du travail et d'envoyer de l'argent à leur famille. On a également dit que pour nombre d'entre eux, la séparation familiale s'est avérée une expérience très frustrante.

D'autre part, certains ont indiqué que la mobilité de la main-d'œuvre serait plus importante n'était ce sentiment général d'optimisme en ce qui concerne l'avenir économique de Windsor-Essex. Dans bien des cas, il semble que les travailleurs de l'automobile ayant de l'ancienneté ainsi que les spécialistes ne sont pas disposés à démissionner mais préfèrent «tenir le coup» en attendant un revirement de la situation dans le comité.

Ministre des services communautaires et sociaux

Certains ont laissé entendre que le ministère des Services communautaires et sociaux devrait faire preuve de plus de souplesse lorsqu'il cherche des solutions aux problèmes du type de ceux auxquels fait face le comité Windsor-Essex. D'autres ont indiqué que la province devrait être disposée à financer totalement les programmes indispensables aux chômeurs dont les coûts, auparavant et dans des circonstances normales, auraient pu être partagés par les organisations bénévoles (Centraide).

De l'avis général, le ministère a un rôle à jouer dans des situations comme celles que vit Windsor afin de s'assurer que les représentants locaux recourent avec souplesse et comme il convient ou pouvoir discrétionnaire que leur confère la Loi sur le bien-être social. Il a surtout été fait mention des besoins en matière de recherche d'emploi ainsi que la prestation d'une aide financière d'urgence.

RECOMMENDATIONS

Les recommandations qui suivent ont été formulées à partir des renseignements rassemblés au cours d'entrevues personnelles données dans le cadre de cette étude. Elles s'adressent tant aux gouvernements fédéral que provinciaux, aux administrations municipales, au Comité du maire ainsi qu'à Centraide.

FEDERAL GOVERNMENT

1. That TAB or other broader based financial programs for the unemployed be implemented immediately;

2. that in consultation with labour, a full range of employment programmes be given immediate consideration for local implementation and that current programmes such as the Employment Tax Programme and the Industrial Training Programme be expanded;

3. that the Emergency Response Feature of Canada Works be monitored and expanded as need increases;

4. that the operation of the Auto Pact be closely monitored in order to ensure that maximum benefits accrue to Canadian industry in general and to industry in Windsor and Essex County in particular.

PROVINCIAL GOVERNMENT

1. That the Ontario Ministry of Community and Social Services develop a mechanism whereby community agencies in areas experiencing hardships as a result of prevailing economic conditions, be considered eligible for special grants to enable such agencies to respond to increased demands for services, and that these agencies not be required to meet the usual requirement for volunteer contributions in recognition of the inability of economically depressed communities to raise such contributions;

2. that the Ontario Ministry of Community and Social Services adopt a receptive and flexible position in regards to purchase of service agreement proposals that emanate from community agencies and are approved by the municipality. This favourable reception would recognize the high demand for services, especially services to the unemployed, under such conditions as are currently being experienced in Windsor and Essex County;

3. that the discretion allowed local municipalities in the administration of the General Welfare Assistance Act be emphasized to the administrators in communities where unemployment reaches very high levels and where normal policies and practices cease to be effective.

LOCAL GOVERNMENT

1. That the Municipality develop without delay, contingency plans for the initiation of job creation programmes in this area in consultation with the Federal and Provincial levels of government and the Mayor's Committee;

2. that Municipal Social Services develop flexible criteria regarding job search requirements appropriate to present economic circumstances and that these be made known to those in receipt of General Welfare Assistance and those agencies assisting in counselling General Welfare recipients;

3. that Municipal Social Services develop flexible criteria regarding the provision of emergency financial assistance and that these criteria be made known to applicants and to agencies counselling applicants.

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

1. Que soit mis en œuvre immédiatement le programme d'allocation d'aide de transition ou d'autres programmes d'aide financière plus étendus à l'intention des chômeurs.

2. Que de concert avec les salariés, on lance immédiatement l'étude d'une gamme complète de programmes d'emplois à mettre en œuvre localement et que l'on élargisse les programmes actuels comme le Programme de crédit d'impôt à l'emploi ainsi que le Programme de formation industrielle.

3. Que le plan d'Action d'urgence dans le cadre du Programme Canada au travail soit contrôlé et élargi au fur et à mesure de l'accroissement des besoins.

4. Que l'application du Pacte automobile soit surveillée de près afin de s'assurer que l'industrie canadienne en général et celle du comté de Windsor-Essex en particulier en retirent le maximum d'avantages.

GOUVERNEMENT PROVINCIAL

1. Que le ministère ontarien des Services communautaires et sociaux mette au point un mécanisme qui permettra aux organismes communautaires des régions aux prises avec des difficultés découlant des conditions économiques, de devenir admissibles aux subventions spéciales et ce, afin de leur permettre de répondre à l'accroissement de la demande de services et que ces organismes ne soient pas tenus de satisfaire à la condition habituelle de contribution bénévole en reconnaissance de l'incapacité des collectivités économiquement faibles de rassembler ces contributions;

2. que le ministère ontarien des Services communautaires et sociaux adopte une attitude réceptive et souple à l'égard de l'achat de propositions de contrats de services qui émanent d'organismes communautaires et qui ont été approuvées par la municipalité. En agissant de la sorte, le ministère reconnaîtrait la forte demande de services, surtout aux qui sont destinés aux chômeurs, dans les conditions qui prévalent à l'heure actuelle dans le comté de Windsor-Essex;

3. que le pouvoir discrétionnaire accordé aux municipalités locales en ce qui concerne l'administration du General Welfare Assistance Act, soit signalé aux administrateurs des collectivités où le chômage atteint de très hauts niveaux et où les programmes normaux et les méthodes utilisées cessent d'être efficaces.

ADMINISTRATION LOCALE

1. Que la municipalité élabore sans délai des plans d'urgence pour la mise en œuvre de programmes de création d'emplois, de concert avec les gouvernements fédéral et provincial ainsi que le Comité du maire;

2. que les services sociaux de la municipalité fixent des critères souples en ce qui concerne les conditions de recherche d'emplois, critères correspondant aux circonstances économiques actuelles, et qu'ils les fassent connaître aux prestataires des allocations de bien-être social ainsi qu'aux organismes qui contribuent à leur orientation;

3. que les services sociaux de la municipalité élaborent des critères souples pour la prestation d'une aide financière d'urgence et que ces derniers soient communiqués aux requérants ainsi qu'aux organismes qui les conseillent.

MAYOR'S COMMITTEE

1. That the Mayor's Committee continue to monitor problems related to the unemployed, co-ordinate services and initiate action where necessary until the problems related to unemployment have eased;

2. that the Mayor's Committee expand its activities to include the co-ordination of services in the field of mental health and related fields;

3. that agencies continue their co-operation and liaison in ensuring that the unemployed receive the services they require;

4. that the Mayor's Committee continue its liaison with representatives of the Provincial and Federal governments;

5. that information be developed regarding local employment creation programs;

6. that the Mayor's Committee continue and intensify its negotiations with credit and mortgage granting institutions for more flexible and realistic repayment policies for unemployed workers;

7. that formal presentation of the Mayor's Committee report be made to the upcoming tri-level conference (which includes representatives of Municipal and County councils and Federal and Provincial Members of Parliament).

UNITED WAY

1. That United Way continue to commit its voluntary and administrative resources to the Mayor's Committee;

2. that United Way retain the development of the Mayor's Committee as a model for responding to similar emergencies should they arise in future;

3. that United Way consider the emergency response role as exemplified in the development of the Mayor's Committee as a normal and ongoing function of its organization and provide appropriate funding for this (e.g. discretionary funds);

4. that United Way in its 1980 Campaign goal setting take into consideration the substantially increased demand for services that member agencies providing services to the unemployed are experiencing.

**APPENDIX I(A)
ECONOMIC FORECAST
WINDSOR-ESSEX COUNTY DEVELOPMENT
COMMISSION**

**WINDSOR'S FOUR BILLION DOLLAR ROUND TABLE
OF NEW INVESTMENT**

The downside of Windsor's economy has been much in the news lately—due to the 1980 model year sales slump and resultant layoffs in the automobile and automotive parts industries. Windsor does have some 15,000 persons currently unemployed in a labour force of 140,000. It will undoubtedly be several months before there is a substantial enough turnaround in car sales to reduce unemployment significantly. And the residential real estate and retail sales figures are as depressed as you would expect them to be in these circumstances.

COMITÉ DU MAIRE

1. Que le Comité du maire continue à surveiller les problèmes inhérents au chômage, coordonne les services et prenne les mesures nécessaires tant que les problèmes associés au chômage ne se seront pas atténués;

2. que le Comité du maire élargisse ses activités de manière à coordonner les services dans la domaine de la santé mentale et dans d'autres domaines connexes;

3. que les organismes continuent de coopérer afin de s'assurer que les chômeurs obtiennent les services dont ils ont besoin;

4. que le Comité du maire continue à rester en contact avec les représentants des gouvernements provincial et fédéral;

5. que des renseignements soient rassemblés relativement aux programmes locaux de création d'emplois;

6. que le Comité du maire poursuive ses négociations et les intensifie avec les institutions de crédit et de prêts afin que ces dernières adoptent, à l'intention des chômeurs, des règles de remboursement plus souples et plus réalistes;

7. qu'une présentation officielle du rapport du Comité du maire soit faite à la prochaine conférence tripartite (à laquelle participent des représentants des conseils des municipalités et des comités ainsi que des députés fédéraux et provinciaux).

CENTRAIDE

1. Que Centraide continue à assurer ses ressources bénévoles et administratives au Comité du maire;

2. que Centraide conserve comme modèle la création du Comité du maire lorsqu'il s'agira de répondre à des urgences semblables qui pourraient éventuellement se présenter;

3. que Centraide considère le rôle de secours d'urgence dont la création du Comité du maire constitue un exemple comme une fonction normale et constante de son organisation et fournisse les fonds nécessaires (par exemple, crédits discrétionnaires);

4. que Centraide, lorsqu'elle fixera ses objectifs pour la campagne de 1980, tienne compte de l'accroissement important de la demande à laquelle font face les organismes membres qui fournissent des services aux chômeurs.

**ANNEXE I(A)
PRÉVISIONS ÉCONOMIQUES
COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT
WINDSOR-ESSEX**

TABLE RONDE DE QUATRE MILLIARDS DE DOLLARS DE NOUVEAUX INVESTISSEMENTS (WINDSOR)

La baisse de l'activité économique de Windsor a beaucoup fait les manchettes récemment et ce en raison de la forte baisse des ventes de voitures au cours de l'année 1980 et des mises à pied qui en ont résulté dans les industries de la fabrication des automobiles et des pièces. A l'heure actuelle, sur une population active de 140,000 personnes, eWindsor compte 15,000 chômeurs. Il ne fait aucun doute qu'il faudra plusieurs mois avant qu'un revirement assez important dans les ventes d'automobiles réussisse à faire réellement baisser le taux de chômage. Sans compter que les chiffres des ventes dans les secteurs de l'habitation et du commerce de détail sont aussi

But there is an up-side to Windsor's economy. Windsor's up-side includes expansion on a gigantic scale within the automotive manufacturing sector. Windsor's up-side includes continuing strength in the large and growing non-automotive sector of the manufacturing economy. And Windsor's up-side includes a vibrant and rapidly revitalizing downtown core and a positive community spirit that manifests itself in a variety of successful civic projects and fundraising campaigns.

These three facets of Windsor's up-side constitute a four billion dollar round table of new investment. This four billion dollar round table of new investment is taking place over several years. It will generate substantial new employment as well as re-employment of workers currently laid off and it will further expand and diversify Windsor's economic base. Major components of Windsor's four billion dollar round table of new investment are described below:

GENERAL MOTORS—G.M.'s largest current project in Canada is a quadrupling in size of its Windsor Transmission Plant to produce transmissions for small front wheel drive vehicles. The enlarged plant is expected to employ an additional 2,500 persons when it comes on stream in early 1981. G.M. has also recently expanded its Windsor Trim Plant into one of the largest plastic injection molding operations in Canada. And G.M. is now establishing a Data Processing Research and Development facility in Windsor expected to employ 64 computer science personnel by early 1981.

FORD MOTOR COMPANY—Ford currently has two plants under construction in Windsor, a \$533 million V-6 Engine Plant which will employ 2,600 when it starts up in early 1981 and a \$55 million Aluminum Casting Plant which will employ 250 when it starts up in late 1980. Ford has recently mothballed its Windsor Iron Foundry and is operating its two other Windsor Engine Plants much below capacity due to low market demand. However all three of these plants are capable of quick turn around when the recovery of auto sales takes place.

CHRYSLER—The collective actions of the U.S. Federal and State Governments, the Canadian and Ontario Governments, private lenders and suppliers to assist Chrysler is very good news for Canada and for Windsor. This buys the Company time to restructure its production facilities and tailor its products to the markets of the eighties. Chrysler's plans call for investment in Canada of \$1 billion, almost all of this in Windsor. Nearly half of the investment will be for the conversion and expansion of the existing Windsor Van Plant for production of an all new, small van/wagon. Chrysler will also improve their existing car assembly plant and build one of the new front wheel drive small cars to be introduced in 1983. And Chrysler will build a \$20 million Research and Development facility related to aluminum and plastic applications. By 1984, these projects are expected to

bas que ce à quoi vous pourriez vous attendre dans ces circonstances.

D'autre part, l'économie de Windsor est orientée à la hausse. Il s'agit de l'expansion prodigieuse des secteurs de la fabrication des automobiles, de la fermeté constante des autres secteurs importants et grandissants de la fabrication, du centre-ville palpitant d'activités commerciales et qui se revitalise à grands pas et enfin de l'esprit communautaire positif qui se manifeste par la réussite de divers projets municipaux et campagnes de souscription.

Ces trois facettes de la tendance ascendante de Windsor constituent une table ronde de quatre milliards de dollars de nouveaux investissements sur plusieurs années. Grâce à elle, beaucoup de nouveaux emplois seront créés et les travailleurs présentement licenciés seront réemployés; elle permettra également d'étendre et de diversifier la base économique de Windsor. Vous trouverez ci-après une description de principaux éléments de la table ronde de quatre milliards de dollars de nouveaux investissements de Windsor:

GENERAL MOTORS—Le plus important projet de la société à l'heure actuelle, au Canada, consiste à quadrupler la taille de son usine de transmissions de Windsor afin d'y fabriquer les transmissions destinées aux petits véhicules à traction avant. Cette usine agrandie devrait créer 2,500 emplois lorsqu'elle ouvrira ses portes au début de 1981. GM a également agrandi récemment son usine de garnitures intérieures de Windsor qui est devenue une des plus importantes installations de moulage de plastique par injection. Pour l'instant, GM procède à l'installation d'un centre de développement et de recherche en informatique à Windsor et devrait y employer 64 personnes au début de 1981.

LA SOCIÉTÉ FORD—Pour l'instant, Ford fait construire 2 nouvelles usines à Windsor: une usine de moteurs V-6 de 553 millions qui emploiera 2,600 personnes lorsqu'elle ouvrira ses portes au début de 1981 et une usine de 55 millions pour les moulages d'aluminium qui emploiera 250 personnes au moment de son ouverture à la fin de 1980. A Windsor, Ford a dû récemment fermer sa fonderie de fer et, compte tenu de la faible demande du marché, doit ralentir de beaucoup le rythme de production de ses deux usines de fabrication de moteurs. Toutefois, ces trois usines pourront très bien reprendre le rythme normal lorsque les ventes d'automobiles auront repris.

CHRYSLER—Les mesures collectives prises par le gouvernement fédéral américain et ceux d'états, les gouvernements canadien et ontarien, les prêteurs privés et les fournisseurs afin de venir en aide à Chrysler, sont de très bon augure pour le Canada et pour Windsor. Cela permet à la société de restructurer ses installations de production et de concevoir ses produits en fonction des marchés des années 80. Les projets de Chrysler prévoient un investissement de un milliard de dollars au Canada dont la presque totalité à Windsor. Presque la moitié de ces fonds serviront à la conversion et à l'agrandissement de l'usine actuelle de fabrication de fourgonnettes qui servira à la production d'une toute nouvelle petite fourgonnette. Chrysler améliorera également son usine de montage qui construira les nouvelles petites tractions avant en 1983. Chrysler construira un

create about 6,000 jobs, bringing Chrysler back up to its previous high level of employment.

TOOLING INDUSTRY—The G.M., Ford and Chrysler projects in Windsor are in the mainstream of the technological revolution that is reshaping the world automotive industry. The most immediate spinoff benefit to Windsor of this automotive industry revolution is greatly increased activity in our tooling industry. Windsor is the machine tool center of Canada and home to fully 15 per cent of Canada's tool and die makers. In the past two years, more than 50 new tooling and machinery firms started up and an equal number have expanded. Most of the big machine tool builders have their order books filled 24 months out and are working six or seven days a week producing the sophisticated automation transfer machinery going into the new automotive plants, not only in Windsor but throughout North America.

METALWORKING INDUSTRY—Windsor has a large metalworking industry that also developed initially to serve the automobile plants. This industry, comprising more than 100 companies—Bendix, Champion Spark Plug, Fabricated Steel Products, Gulf & Western, Kelsey-Hayes, Kendan Manufacturing, Tamco, etc.—is currently operating somewhat below capacity. However a number of these companies, having long ago recognized the cyclical nature of the automotive industry, have diversified into other markets and are not as seriously affected as the automakers themselves. In addition, as the automobile industry recovers and as the new Big Three plants come on stream, there will be significant new business opportunities for many of Windsor's metal stamping, forging, casting, plastics and other automotive parts plants. A number of firms have already acquired land and made plans to expand to meet these opportunities. In addition, Windsor is in the forefront among North American communities in terms of attracting the offshore automotive parts firms that are clearly moving into the North American Market.

NON-AUTOMOTIVE INDUSTRY—Windsor has been pursuing a vigorous program of industrial expansion and diversification for more than 20 years. Hiram Walker, one of the world's largest distillers, has doubled its home base production capacity in the past ten years. Two new agribusiness facilities have established within the last two years—a \$40 million Oil Seed Processing Plant jointly owned by Maple Leaf Mills and Lever Brothers and a \$25 million Export Terminal Grain Elevator of United Co-Operatives of Ontario. Wyeth, one of Canada's major ethical drug producers, has just completed a multi-million dollar expansion and renovation of its Windsor Plant. And the Scherer Company, a producer of gelatin capsules, has increased capacity at both of its Windsor plants. Birla Industries built an \$8 million Ferrous Casting Plant in 1979

centre de recherche et de développement de 20 millions de dollars pour étudier les applications de l'aluminium et du plastique. D'ici 1984, ce projet devrait créer quelque 6,000 emplois, ce qui permettra à Chrysler de retrouver son haut niveau d'emplois.

INDUSTRIE DE L'OUTILLAGE—Les projets de G.M., de Ford et de Chrysler à Windsor se situent dans le courant de la révolutions technologique qui refaçonne l'industrie mondiale de l'automobile. C'est notre industrie de l'outillage qui retirera les plus grands avantages immédiats de cette révolution. Windsor est le centre des machines-outils du Canada et c'est dans cette ville qu'habitent au moins 15 p. 100 de nos outilleurs-ajusteurs. Au cours des deux dernières années, 50 nouvelles entreprises d'outillage et de machinerie ont ouvert leurs portes et un nombre égal ont pris de l'expansion. La plupart des gros constructeurs de machines-outils ont un carnet de commandes plein pour les 24 prochains mois et travaillent 6 ou 7 jours par semaine afin de fabriquer les machines-transfers perfectionnées qui seront utilisées dans les nouvelles usines d'automobiles, non seulement à Windsor mais partout en Amérique du Nord.

INDUSTRIE DU TRAVAIL DES MÉTAUX—Windsor compte également une importante industrie de travail du métal qui a initialement vu le jour grâce aux usines d'automobiles. Cette industrie, qui comprend plus de 100 sociétés dont Bendix, Champion Spark Plug, Fabricated Steel Products, Gulf & Western, Kelsey-Hayes, Kendan Manufacturing, Tamco, etc., fonctionne pour l'instant quelque peu au ralenti. Toutefois, un certain nombre de ces sociétés, qui ont depuis longtemps reconnu la nature cyclique de l'industrie automobile, ont diversifié leurs activités sur d'autres marchés et ne sont pas aussi sérieusement touchées que les fabricants d'automobiles. En outre, au fur et à mesure que l'industrie de l'automobile récupérera et que les nouvelles usines de Trois Grands entreront en production, des perspectives particulièrement prometteuses s'ouvriront pour de nombreuses usines de matriçage, de forgeage et de moulage des métaux, de fabrication de produits en matière plastique et autres pièces d'automobiles. Un certain nombre d'entreprises ont déjà acheté des terrains et projettent des agrandissements pour répondre à ces besoins. En outre, Windsor occupe le premier rang des agglomérations nord-américaines pour ce qui est d'attirer les usines de fabrication de pièces d'automobiles étrangères qui pénètrent de toute évidence le marché nord-américain.

AUTRES INDUSTRIES—Windsor a entrepris depuis plus de 20 ans un vigoureux programme d'expansion et de diversification industrielles. La société Hiram Walker, une des plus importantes distilleries du monde, a doublé sa capacité de production au cours des dix dernières années. Deux nouvelles installations d'agrinégoce ont été construites au cours des deux dernières années: une usine de transformation des oléagineux appartenant aux sociétés Maple Leaf Mills et Lever Brothers ainsi qu'un silo à céréales destinées à l'exportation, propriété des United Co-Operatives of Ontario. La société Wyeth, un des plus importants fabricants de produits pharmaceutiques au Canada, vient de terminer un projet d'expansion et de rénovation de son usine de Windsor au coût de plusieurs millions de dollars. En outre, la société Scherer, fabricant de capsules de gélatine, a augmenté la

and a new \$4 million Winery is now under construction 15 miles south of Windsor. Allied Chemical has its largest Canadian production complex just outside Windsor and recently announced a \$5 million expansion of its hydrogen fluoride facility.

A CITY WITH A HEART—While Windsor is Canada's fifth largest manufacturing center, ranking only after Toronto, Montreal, Hamilton and Vancouver, we are much more than just an industrial town. Windsor is a city with a heart. We lead the nation in per capita givings to United Way and have done for many years. The University of Windsor has just successfully raised \$6 million to build a new Athletic Facility. Other recent successful civic projects include the Art Gallery of Windsor, the Coventry Gardens Peace Fountain, the Willistead Manor restoration and a warm reception for a large number of the Vietnamese Boat People.

DOWNTOWN WINDSOR IS ALIVE AND WELL—Windsor's physical heart is in its riverfront downtown where farsighted civic leaders have pursued for more than 20 years a program of waterfront parkland development. Windsor has also pursued an ambitious program of commercial and residential downtown renewal, both publicly and privately funded, with over forty million dollars worth of construction currently underway and at least eighty million dollars worth planned to start within the next year. The projects underway include the 300 unit Cencourse Development on Ouellette south of Wyandotte, the 75,000 sq. ft. 7 storey Canada Trust Square at Ouellette and Wyandotte, the 400 unit Victoria Park Place Apartment Building on the former Norton Palmer site, the 140 unit Brighton Apartments at McDougall and Elliott, the 35 unit Brentwood Apartments at McDougall Street and Wigle Park, the Park Pelissier 417 unit Parking Garage and the Place Park Condominium at Park and Pelissier Streets. The projects in the planning stage include the Pruefer City Center project adjacent to Cleary Auditorium and comprising a 300 room Hotel, a 100,000 sq.ft. Office Tower, a 200 unit Apartment Building and 100,000 sq.ft. of commercial space. Also ready for construction are the 300 unit St. Andrew's Apartments at Dougall and Park Streets, the 380 unit Patterson Towers at Goyeau and Elliott. The City of Windsor is investing a million dollars in the first phase of a Ouellette Avenue sidewalk widening and beautification program that is expected to spur many main street merchants to upgrade their properties as well.

CANADA'S SHOW WINDOW TO THE MID-WEST UNITED STATES—Windsor's riverfront, in addition to

capacité de ses deux usines de Windsor. Birla Industries a construit une usine de moulage des métaux ferreux de \$8 millions en 1979. Une nouvelle usine viticole est actuellement en cours de construction à 15 milles au sud de Windsor: le coût du projet est de \$4 millions. La société Allied Chemical, qui plante son plus important complexe industriel au Canada aux abords de Windsor, vient d'annoncer qu'elle consacrerait \$5 millions à l'expansion de ses installations de fabrication de fluorure d'hydrogène.

VILLE CHARITABLE—Au Canada, Windsor est le cinquième centre industriel en importance: il n'est devancé que par Toronto, Montréal, Hamilton et Vancouver. Il n'en demeure pas moins que c'est beaucoup plus qu'une ville industrielle, c'est une ville charitable. Elle vient au premier rang pour les montants versés par habitant, à Centraide, situation qui se répète depuis de nombreuses années. L'université de Windsor vient de réussir à rassembler \$6 millions pour la construction de nouvelles installations sportives. Parmi les derniers projets menés à bien, on compte l'Art Gallery de Windsor, le Coventry Gardens Peace Fountain, ainsi que le programme de restauration du Manoir Willistead; en outre, la ville a réservé un accueil chaleureux à un grand nombre de réfugiés de la mer vietnamiens.

LE CENTRE-VILLE DE WINDSOR EST PROSPÈRE—Le centre-ville de Windsor longe la rivière. Des responsables municipaux avisés ont insisté pendant plus de 20 ans sur un programme d'aménagement de parcs donnant sur la rivière. La ville a également exécuté un ambitieux programme de rénovation commerciale et résidentielle du centre-ville; subventionné par les secteurs public et privé, ce programme comprend d'une part des travaux qui sont actuellement en cours et dont les coûts dépassent \$40 millions, et d'autre part, des projets d'au moins \$80 millions pour l'an prochain. Parmi les travaux entrepris, on trouve le projet Cencourse de 300 unités, rue Ouellette au sud de Wyandotte; l'immeuble Canada Trust Square au coin de Ouellette et de Wyandotte, construction de 7 étages et dont la superficie est de 75,000 pieds carrés; l'immeuble Victoria Park Place de 400 appartements sur l'ancien emplacement de Norton Palmer; l'immeuble Brighton de 140 appartements au coin de McDougall et d'Elliott; l'immeuble Brentwood de 35 appartements au coin de la rue McDougall et de Wigle Park, le stationnement Park Pelissier de 417 unités et l'immeuble en copropriété Place Park au coin de Park et Pelissier. Les projets qui en sont rendus à l'étape de la planification sont le Pruefer City Center adjacent au Cleary Auditorium et comprenant un hôtel de 300 chambres, une tour de bureaux de 100,000 pieds carrés, un immeuble d'appartements de 200 unités et un espace commercial de 100,000 pieds carrés. Les travaux de construction devraient également commercer pour l'immeuble St. Andrews de 300 appartements au coin des rues Dougall et Park, et les Tours Patterson de 380 unités au coin des rues Goyeau et Elliott. La ville de Windsor investit \$1 million pour la première étape du programme d'élargissement et d'amélioration du trottoir de l'avenue Ouellette, ce qui devrait inciter de nombreux commerçants de cette artère à améliorer leurs magasins.

WINDSOR EST LA VITRINE DU CANADA POUR LE MID-WEST AMÉRICAIN—Situé le long de la rivière,

being our downtown, is Canada's show window to the Mid-West United States. Detroit, just across the river, is an affluent urban market as large as Toronto and Montreal combined. Detroit is also one of America's biggest convention centers and, since the opening of the spectacular 70 storey Renaissance Center including the Detroit Plaza Hotel two years ago, has increased its convention business substantially. Detroit will be hosting the Republican National Convention in July, attracting some 27,000 Delegates and news media, more than 2500 of whom will be staying on the Canadian side, filling nearly every hotel room from Windsor to Chatham. A number of special events have been in the planning stage for more than two years to ensure that Windsor maximizes its benefit from this large and important Convention. Tourism, consisting largely of shoppers, diners, raceway goers and visitors to Bob-Lo, Fort Malden, Jack Miner's and Point Pelee from the Detroit and surrounding area—is a \$100 million industry for Windsor and Essex County. The substantial improvements taking place in Windsor's riverfront downtown will contribute even more to the growth of this industry.

STRENGTH THROUGH DIVERSITY—Windsor-Essex County is much more diversified than is commonly realized. The agricultural industry alone has more than \$100 million annual output. The University of Windsor is itself a \$40 million industry and one of the City's largest non-manufacturing employers. Mining—salt and limestone—is a multi-million dollar industry. One of Canada's largest extended healthcare insurance plans, Green Shield, is based in Windsor. Finally, Windsor has an invisible \$150 million industry of some 7,000 persons who commute daily to the United States for work and who live and spend most of their disposable income in Canada.

le centre-ville de Windsor constitue la vitrine du Canada pour le mid-west américain. Détroit, se trouve de l'autre côté de la rivière: c'est un important centre urbain de la taille de Toronto et de Montréal combinés. Cette ville est également un des plus importants centre de congrès des États-Unis. Depuis l'ouverture, il y a deux ans, de son spectaculaire Renaissance Centre de 70 étages et comprenant l'hôtel Detroit Plaza, Détroit a considérablement augmenté ses activités dans le domaine des congrès. En juillet, cette ville sera le théâtre du Congrès national républicain qui rassemblera environ 27,000 délégués et membres des médias, dont plus de 2,500 seront hébergés du côté canadien, ce qui signifie que pratiquement toutes les chambres d'hôtel de Windsor à Chatham seront réservées. De nombreux événements spéciaux font l'objet d'une planification depuis plus de deux ans afin que Windsor puisse profiter au maximum de cet important congrès. Pour le comté de Windsor-Essex, le tourisme est une industrie de \$100 millions: en règle générale, les touristes font des emplettes, vont au restaurant, fréquentent les champs de course et visitent Bob-Lo, Fort Malden, Jack Miner's et Point Pelee dans la région de Détroit et dans la zone avoisinante. Les importants travaux d'amélioration effectués dans le centre-ville de Windsor favoriseront encore la croissance de cette industrie.

LA FORCE PAR LA DIVERSITÉ—Le comté de Windsor-Essex a des activités beaucoup plus diversifiées qu'on ne le pense généralement. L'industrie agricole rapporte annuellement plus de \$100 millions. L'université de Windsor, industrie de \$40 millions, constitue un des plus important employeur autre que manufacturier. Les mines de sel et de calcaire sont une industrie de plusieurs millions de dollars. Un des programmes de services complémentaires de santé les plus importants du Canada a son siège social à Windsor: il s'agit de Green Shield. Finalement, la ville possède une industrie qui n'est pas apparente mais qui rapporte \$150 millions: il s'agit des quelque 7,000 personnes qui se rendent quotidiennement aux États-Unis pour y travailler et qui vivent et dépensent la majorité de leurs revenus disponibles au Canada.

For More Information on Windsor's Four Billion Dollar Round Table of New Investment Contact

James R. Moore, Development Commissioner
Guy Di Ponio, Deputy Development Commissioner
James Mairs, Assistant Development Commissioner

Pour plus de renseignements sur les nouveaux investissements de quatre milliards de dollars de Windsor, contactez

James R. Moore, commissaire au développement
Guy Di Ponio, commissaire adjoint au développement
James Mairs, commissaire auxiliaire au développement

WINDSOR-ESSEX COUNTY DEVELOPMENT COMMISSION

Place Goyeau,
Goyeau & Chatham,
Windsor, Ontario.
N9A 2W1.

LA COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT WINDSOR-ESSEX

Place Goyeau,
Goyeau & Chatham
Windsor (Ontario)
N9A 2W1

Telephone: (519) 256-2696
Telex: 064-77691 WINDSORESX

Téléphone: (519) 256-2696
Télex: 064-77691 WINDSORESX

APPENDIX I(B)

ECONOMIC FORECAST
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE

Windsor

The Economic Outlook in Perspective
May 30, 1980

Windsor's economic performance tends to be judged primarily on the basis of the current situation in the auto industry. Certainly the Windsor-Essex area is suffering more from the deterioration in the U.S. economy and the weakening of domestic markets than many other communities in Ontario because of the dominance of transportation equipment manufacturers here. Yet in spite of these problems, Windsor boasts considerable underlying strength. The strength centers around capital investment. From this viewpoint Windsor is probably the single most optimistic region of the province. In perspective, the present weakness associated with Windsor and the auto industry is basically a short term phenomenon, due both to cyclical demand factors as well as to structural changes inherent in switching automotive plants to production of smaller, lighter cars. The strength in Windsor's economy, however, has important longer term implications. The substantial capital outlays currently in progress or planned provide not only a partial solution to the auto industry's difficulties but also are helping to cushion the negative effects caused by layoffs. Furthermore, such investment could be the catalyst which alters the economic direction of Windsor and Essex in the 1980's.

During the 1970's Windsor experienced a definite decline in economic importance. This was part of a broader based erosion of industrial capabilities occurring throughout the province of Ontario generally. Ontario's share of total Canadian economic activity waned. The weakness developed primarily because of a decline in manufacturing caused by a deterioration of Ontario's competitive position, loss of export markets, low capacity utilization rates and lack of capital investment in plant modernization and expansion. The impact was undoubtedly greater in Windsor because of the major importance of manufacturing industries on the economy of Essex. The paucity of investment led to a decline in the number of manufacturing firms. This along with the difficulties experienced by the auto industry during the recession of 1974-75 caused a migration of population out of the region. By 1978 the population of Windsor was two and one half thousand lower than in 1971, the number of manufacturing establishments had declined and employment dropped seven thousand between 1975 and 1979.

Recent statistics, however, indicate that this situation may be changing. For the past two years wage and price increases in Ontario have trailed those in the United States. This along with the lower valued Canadian dollar has improved Ontario's competitive position. Very high rates of industrial capacity utilization and the high profits of 1979 have induced companies to undertake major investments. In 1980 capital expenditures in Ontario are projected to rise 14.3 per cent, compared

ANNEXE I (B)

PRÉVISIONS ÉCONOMIQUES
LA BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE
DE COMMERCE

Windsor

Perspectives économiques
le 30 mai 1980

On a tendance à juger le rendement économique de Windsor en fonction surtout de la situation de l'industrie de l'automobile. Il ne fait aucun doute que la région de Windsor-Essex souffre de la détérioration de l'économie américaine et du fléchissement au sein des marchés intérieurs plus qu'un bon nombre d'autres agglomérations ontariennes et ce, en raison de la prédominance dans cette région des fabricants d'équipement de transport. Pourtant, malgré ces problèmes, la région de Windsor est caractérisée par une vigueur sous-jacente non négligeable attribuable surtout aux investissements. A cet égard, elle est probablement, au sein de la Province, la région qui suscite le plus d'optimisme. La faiblesse actuelle de Windsor et de l'industrie de l'automobile est essentiellement un phénomène de courte durée qui découle d'une demande cyclique et de changements structurels inhérents à la conversion des chaînes de montage pour qu'elles produisent des voitures plus petites et plus légères. La vigueur économique de la région de Windsor comporte cependant d'importantes répercussions à plus long terme. Les importants investissements actuels ou prévus, offrent non seulement une solution partielle aux difficultés de l'industrie de l'automobile mais ils aident également à absorber les effets négatifs des licenciements. En outre, ces investissements pourraient, dans une certaine mesure, constituer un catalyseur qui modifiera l'orientation économique du comté de Windsor-Essex dans les années 80.

Au cours des années 70, l'importance économique de Windsor a nettement décliné partiellement en raison d'un affaiblissement plus généralisé des capacités industrielles de l'Ontario. La participation de l'Ontario à l'ensemble de l'activité économique du Canada s'est affaiblie, en raison surtout d'une baisse de l'activité manufacturière engendrée par la détérioration de la compétitivité de l'Ontario, la perte de marchés d'exportation, le fléchissement des taux d'utilisation, de la capacité et l'absence d'investissements dans les programmes de modernisation et d'agrandissement des installations. Les conséquences ont été sans doute plus graves à Windsor en raison du rôle important des industries manufacturières au sein de l'économie d'Essex. Le manque d'investissements, qui a fait diminuer le nombre des entreprises manufacturières, ainsi que les difficultés de l'industrie de l'automobile au cours de la récession de 1974-1975 ont forcé la population à quitter la région. En 1978, Windsor comptait 2,500 habitants de moins qu'en 1971. Le nombre d'industries manufacturières y avait diminué et l'on a enregistré une perte de 7,000 emplois entre 1975 et 1979.

Les récentes statistiques laissent cependant entrevoir un revirement possible de la situation. Au cours des deux dernières années, les augmentations des prix et des salaires en Ontario ont été inférieures à celles que l'on a enregistrées aux États-Unis. Ce facteur ainsi que la valeur inférieure du dollar canadien ont amélioré la compétitivité de l'Ontario. En 1979, les taux extrêmement élevés d'utilisation de la capacité industrielle ainsi que les grandes marges de profits ont incité les

with a Canadian increase of only 12 per cent. Capital investments made by Windsor's manufacturing industries are projected to rise 220 per cent above the already high level set in 1979, thus causing Windsor's share of provincial manufacturing investment to rise from 8 per cent last year to 18 per cent in 1980.

While layoffs and plant closings in Windsor seem to suggest a continuation of the trends of the 1970's, the actual situation is quite different. The difficulties of the auto industry in 1980 signify the culmination of the weakness which developed in the manufacturing sector in the 1970s. At the same time, the major investments by Ford, General Motors and Chrysler signal a renewed importance for Windsor once the cyclical downturn in auto demand is over. Already the spin-off effects of these new investments in terms of related industrial, commercial, residential and institutional development has been sizeable. The total value of building permits in Windsor has registered annual gains in excess of 35 per cent for three consecutive years, residential permits rising 32 per cent, industrial 78 per cent and commercial 17 per cent in 1979. Such growth rates are well above provincial averages. While residential construction accounts for slightly over 50 per cent of Windsor's building permits, approximately the same as the provincial average, industrial activity has recently assumed heightened importance. Last year 35 per cent of the total value of building permits issued in Windsor were in the industrial sector. For Ontario as a whole industrial undertakings were only 13 per cent of total permits.

Institutional and government construction has eased off considerably after the relative boom in 1977 and 1978; however, several projects such as the East End Marina are planned for the metro area and should be visible in 1980 permit statistics. When such projects are complete and automobile demand turns around population and employment growth is likely to follow.

Additional capital investment is the key to Windsor's future success. Although Windsor's population declined during the 1970's, Windsor is the area most apt to witness the growth spin-offs of the present auto industry investments. Because of its location, export markets, supply of raw materials and transportation facilities there is tremendous potential for expansion of plastics, electrical products, machinery and metal fabricating industries. Furthermore, because of the long-term dominance of manufacturing industries here, the labour force is highly skilled, diversified and productive. Windsor's share of Ontario's population stands at only 2.9 per cent yet manufacturing employment here assumes 4.5 per cent of the provincial total. In addition, 7 per cent of the total value of Ontario's manufacturing shipments originate in Windsor. Shipments of food and beverages from Essez account for 6 per cent of Ontario's total, transportation equipment and metal fabricat-

sociétés à investir massivement. En 1980, les immobilisations sont censées atteindre 14.3 p. 100 en Ontario, par rapport à une hausse de 12 p. 100 seulement pour l'ensemble du Canada. Selon les prévisions, les immobilisations des industries manufacturières de Windsor dépasseraient de 220 p. 100 le niveau déjà élevé atteint en 1979. Ainsi la participation de Windsor aux investissements manufacturiers de l'ensemble de la province est passée de 8 p. 100 l'an dernier à 18 p. 100 en 1980.

Même si les licenciements et les fermetures d'usines à Windsor semblent indiquer le maintien des tendances des années 70 la réalité est tout à fait différente. Les difficultés de l'industrie de l'automobile en 1980 sont le signe que la faiblesse, qui s'était manifestée au sein du secteur manufacturier dans les années 1970, a atteint son point culminant. Parallèlement, les importants investissements de Ford, de General Motors et de Chrysler sont, pour la région de Windsor, le signal du renouvellement de son importance qu'aura pris fin la tendance cyclique à la baisse de la demande d'automobiles. Déjà, les effets secondaires de ces nouveaux investissements se sont révélés assez importants sur le plan du développement industriel, commercial, résidentiel et institutionnel connexes. La valeur totale des permis de construction à Windsor a accusé des gains annuels de plus de 35 p. 100 pendant 3 années consécutives: les permis résidentiels augmentant de 32 p. 100, les permis industriels de 78 p. 100 et les permis commerciaux de 17 p. 100 en 1979. De telles augmentations dépassent d'emblée les moyennes provinciales. Alors que la construction résidentielle représente un peu plus de 5 p. 100 des permis de construction à Windsor, soit à peu près le même pourcentage que la moyenne provinciale, les activités dans le secteur industriel ont acquis récemment une importance accrue. L'an dernier, 35 p. 100 de la valeur totale des permis de construction émis à Windsor appartenait au secteur industriel. Pour l'ensemble de l'Ontario, les projets industriels ne constituaient que 13 p. 100 de l'ensemble des permis.

La construction dans les secteurs institutionnel et public s'est ralentie considérablement après la relative prospérité des années 1977 et 1978; cependant, plusieurs projets, comme l'East End Marina, sont prévus pour la zone urbaine et devraient figurer dans les statistiques de 1980 concernant les permis. On commencera probablement à observer un accroissement de la population et du nombre d'emplois lorsque des projets de ce genre seront terminés et que la demande changera de cap dans le domaine de l'automobile.

Pour assurer le succès de Windsor au cours des prochaines années, il faudra accroître les investissements. Malgré la baisse de sa population au cours des années 70, Windsor est la zone la plus apte à profiter des retombées des investissements actuels au sein de l'industrie de l'automobile. En raison de l'emplacement de Windsor, de ses marchés d'exportation, de ses matières premières et de ses services de transport, ses industries, des matières plastiques, des produits électriques, des machines et de la fabrication de métaux pourraient fort probablement connaître une période d'expansion. En outre, en raison de la prédominance de longue date des industries manufacturières dans la région, la main-d'œuvre est très spécialisée en plus d'être diversifiée et productive. Windsor possède uniquement 2.9 p. 100 de la population de l'Ontario alors que sa main-d'œuvre dans le secteur de la fabrication représente 4.5 p. 100 de la main-d'œuvre provinciale dans ce secteur. En

ing have 26.5 per cent and 4 per cent shares respectively. Future investment should build on the existing industrial base; however, the aim should continue to be one of diversification. As industrialization and urbanization continue and automation and mechanization of manufacturing industries progress more service area development will be required. This will cause a gradual structural shift in Windsor's employment.

While layoffs and plant closings seem to overshadow many of the positive elements in Windsor's economy this year, the undercurrent of strength is still there. Judging from the length of the last recession and past slowdowns in car demand and their effects on employment, the current situation will continue until early 1981. By then an upturn in U.S. car demand is expected with Canadian sales following suit shortly after. However, even before then the new Ford casting plant is projected to be operational with openings for 250 employees by the end of the year. The Essex engine plant is expected to come on stream in early 1981 with employment for 2,600. General Motors's automatic transmission plant is scheduled to supply jobs for approximately 3,800 workers by September 1981. However, in the interim employment prospects are not encouraging. Major layoffs by Ford and Chrysler, the decision to close the old Ford casting plant and Chrysler's move to cancel its proposed engine plant have been major blows to the community. Fortunately, employees here are somewhat accustomed to the cyclical swings in the auto industry and because of generous employee benefits, above average wages and personal disposable incomes which are 13½ per cent higher than the provincial norm are better able to cope in such situations. Yet inspite of auto and related industries' influences on Windsor and Essex, other industries will weather the economic slowdown reasonably well. Plastics, metal fabricating, machinery and electrical products should benefit from the considerable increase in capital expenditure for machinery and equipment throughout Ontario in 1980. Tool and die makers in Windsor are operating at virtually full capacity and there is a backlog of unfilled orders. Much of this is due to retooling in the auto industry. In the city of Windsor itself outlays for machinery and equipment will rise from \$160 million in 1979 to \$761 million in 1980. Tourism is another possible source of growth this year. Lower motor gasoline prices, the lower valued Canadian dollar and the effects of Windsor co-hosting the Republican National Convention this July will all act to boost tourist receipts.

outre, 7 p. 100 de la valeur totale des exportations de produits fabriqués en Ontario proviennent de Windsor. Les exportations d'aliments et de boissons constituent 6 p. 100 des exportations totales de l'Ontario; pour l'équipement de transport et la fabrication de métaux, ces pourcentages sont respectivement de 26.5 p. 100 et de 4 p. 100. Les prochains investissements devraient être axés sur la base industrielle actuelle, la diversification demeurant toutefois l'objectif à atteindre. Au fur et à mesure que l'industrialisation et l'urbanisation se poursuivront et que l'automatisation et la mécanisation des industries manufacturières progressent, il y aura lieu d'intensifier le développement du secteur des services. Cette situation entraînera une modification graduelle de la structure de la main-d'œuvre à Windsor.

Même si les licenciements et les fermetures d'usines semblent reléguer au second plan de nombreux éléments positifs de l'économie de Windsor cette année, la vigueur fondamentale est toujours présente. Si l'on en juge par la durée de la dernière récession, les ralentissements de la demande dans le domaine de l'automobile et leurs répercussions sur le domaine de l'emploi, la situation actuelle se maintiendra jusqu'au début de 1981. A cette date, la demande devrait changer de cap dans le domaine de l'automobile aux États-Unis, situation qui devrait se répercuter sur les ventes canadiennes peu de temps après. Dans l'intervalle, la nouvelle usine de moulage de Ford devrait amorcer la production, ce qui signifierait 250 emplois d'ici la fin de l'année. L'usine de moteurs d'Essex devrait commencer la production au début de 1981, créant ainsi 2,600 emplois. L'usine de transmission automatique de General Motors devrait fournir des emplois à environ 3,800 personnes d'ici septembre 1981. Cependant les perspectives d'emplois ne sont pas encourageantes dans l'interim. Les licenciements massifs auxquels ont procédé les sociétés Ford et Chrysler, la décision de Ford de fermer la vieille usine de moulage et l'annulation par Chrysler de son projet de construction d'une usine de moteurs ont constitué autant de coups d'assommoir pour Windsor. Heureusement, les employés sont quelque peu habitués aux changements cycliques qui interviennent dans l'industrie de l'automobile. Ainsi, en raison des généreux avantages sociaux, des salaires moyens et des revenus disponibles qui sont supérieurs de 13.5 p. 100 à la moyenne provinciale, ces travailleurs sont mieux en mesure de faire face à ce genre de situation. Cependant, malgré l'influence de l'industrie de l'automobile et des industries annexes au sein du comté de Windsor-Essex, les autres industries subiront le ralentissement économique sans trop de peine. Les industries des matières plastiques, ainsi que les fabricants de métaux et de machines et de produits électriques devraient profiter de l'augmentation considérable des immobilisations dans les machines et l'équipement dans l'ensemble de l'Ontario en 1980. On a pratiquement atteint une situation de plein emploi en ce qui concerne les outilleurs-ajusteurs à Windsor et les commandes en carnet s'accumulent. La principale raison: il faut doter l'industrie de l'automobile de nouveaux outils. A Windsor, les dépenses pour l'acquisition de machines et de matériel passeront de \$160 millions en 1979 à \$761 millions en 1980. Les activités touristiques pourraient également connaître un regain au cours de cette année. Étant donné que l'essence coûte moins du côté canadien, que le dollar canadien vaut moins cher et que Windsor et Détroit accueilleront le Congrès national républi-

By early 1981 prospects should be improving generally and although any dynamic growth in the auto industry may be postponed until 1982, Windsor's growth potential will have improved. The basic attributes of this region along with an ample supply of serviced industrial land, new residential developments and commercial facilities are sizeable attractions to future developments.

APPENDIX I(C)

ECONOMIC FORECAST

DR. ANTONIO GUCCIONE,
ECONOMICS DEPARTMENT
UNIVERSITY OF WINDSOR

AN ECONOMIC FORECAST FOR THE WINDSOR ECONOMY IN 1980

Introduction:

This report will consist of two parts. In the first, the methodology used by economists (and others) for short-run forecasting of small regional economies is informally outlined and its limits pointed out. In the second, we will attempt to project, for 1980, a number of variables for the Windsor Economy.

Methodology:

We start by classifying all the activities taking place in an urban economy—say Windsor—into two groups: those which depend mostly on national (or even international) demand, and those which depend on local demand. As an example of the first we suggest manufacturing, and, with particular reference to Windsor, production of automobiles and automobile components. As examples of activities which depend on local demand we may consider construction and (local) trade and services.

We wish to emphasise that the demands for cars and components and for manufactured goods in general depend essentially on the state of the Canadian and U.S. economies. What percentage of total demand will be satisfied in Windsor will depend—largely—on local supply considerations which can be safely considered to be fixed in the short run. That is, the level of activities in Canada and U.S. determine demand, which interacting with local supply conditions determine in their turn the output of exportable goods of the local export sector. Finally, we assume that the level of output will give at least a rough notion of the level of employment in manufacturing. Since wages are approximately constant over urban areas—at least for a given industrial mix—we can obtain the income generated in manufacturing by multiplying the level of employment by the (average) wage rate.

cain au mois de juillet, l'industrie touristique est appelée à accroître ses recettes.

D'ici le début de 1981, les perspectives devraient s'améliorer, en règle générale. Même s'il faudra attendre jusqu'en 1982 avant d'assister à une croissance dynamique de l'industrie de l'automobile, les possibilités d'une relance pour Windsor se seront améliorées. Les qualités fondamentales de cette région ainsi que les nombreux terrains viabilisés, projets résidentiels, et installations commerciales paveront la voie au développement.

ANNEXE I(C)

PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES

ANTONIO GUCCIONE,
DÉPARTEMENT DES SCIENCES ÉCONOMIQUES
UNIVERSITÉ DE WINDSOR

PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES POUR WINDSOR EN 1980

Introduction:

Le présent rapport se divise en deux parties. Dans la première partie, nous présenterons les méthodes utilisées par les économistes (et autres spécialistes) pour établir des prévisions à court terme relativement aux petites économies régionales, tout en soulignant les limites d'une telle méthodologie. Dans la seconde partie, nous tenterons d'établir les projections pour 1980 concernant un certain nombre de variables pour l'économie de Windsor.

Méthodes:

Nous commencerons par diviser en deux groupes toutes les activités d'une économie urbaine comme celle de Windsor. Premièrement, les activités qui dépendent dans une très grande mesure de la demande nationale voire internationale et deuxièmement celles qui sont tributaires de la demande locale. Les exemples respectifs que nous proposons sont les suivants: les activités du secteur de la fabrication et, particulièrement en ce qui concerne Windsor, la production d'automobiles et de pièces d'automobiles; à titre d'exemple d'activités qui dépendent de la demande locale nous pourrions parler des secteurs de la construction, du commerce et des services à Windsor.

Nous voudrions insister sur le fait que les demandes d'automobiles et de pièces d'automobiles ainsi que de biens manufacturés sont essentiellement fonction de la situation des économies canadienne et américaine. Quel pourcentage de la demande totale satisfera-t-on à Windsor. Le tout dépendra dans une très grande mesure de l'offre locale, qui sera déterminée à court terme. Le niveau des activités au Canada et aux États-Unis détermine la demande qui, de concert avec l'offre locale fixe la quantité de biens destinés à l'exportation dans le cas de Windsor. Enfin, nous présumons que le niveau de rendement donnera au moins une idée approximative du niveau d'emploi dans la fabrication. Étant donné que les salaires sont à peu près constants dans les régions urbaines, du moins pour un mélange industriel donné, nous pouvons obtenir le revenu engendré dans la fabrication en multipliant le niveau d'emploi par le taux moyen (moyenne).

We turn now to those activities which depend essentially on local demand. We assume—with some oversimplification—that these demands are proportional to the income generated in manufacturing. Then the outputs, and therefore levels of employment, will indirectly depend on the income generated in manufacturing and in turn on general conditions in the Canadian and U.S. economy. When the levels of employment are determined, so are incomes by simply applying the same procedure suggested above.

Finally, total output, employment and income for the given local economy can be obtained by adding the corresponding sectoral totals. For example, total output for a given period will equal the total value of goods and services produced in the manufacturing sector and total value produced in the local sector.

There are three orders of considerations which suggest extreme caution in evaluating forecasts of this type. First, the results depend by necessity on forecasts of the relevant non-local variables. These will be variables such as the expected level of wages, the demand for manufactured goods and/or their determinants. For example, an erroneous guess on how many new cars which Canadians will buy in the coming five months will certainly affect all the predictions for the Windsor economy. As most readers know forecasts for the national variables are supplied by a number of different organizations. Some are the result of the solution of rather complicated econometric models—as the Focus model of the University of Toronto. Some depend largely on educated guesses of more practically oriented forecasters—as those supplied by the Conference Board in Canada. All are frequently incorrect, in particular in periods of rapid change.

Second, judgement must be used in translating the national variables in local ones. Although it is possible to utilise for this purpose rather sophisticated statistical techniques, probably there is no substitute for a good knowledge and understanding of the behaviour of local operators. Perhaps it would be helpful, here, to have a periodic survey, by means of appropriate questionnaires, of the opinions and expectations of local managers and other operators. However, such a service is not available locally.

Finally, it should be pointed out that the Windsor economy is a particularly difficult one to analyse. To a large extent, its export sector consists of very few activities and establishments. Then the decisions of very few operators with respect to levels of investment, expansion or elimination of plants will, affect considerably the entire economy, a phenomenon which will not take place in more differentiated urban areas. We turn now to some projections.

Tournons-nous maintenant vers les activités qui dépendent essentiellement de la demande locale. Nous présumons, en simplifiant à l'extrême, que ces demandes sont proportionnelles au revenu engendré dans la fabrication. Dès lors, les rendements, et par conséquent les niveaux d'emploi, dépendront indirectement du revenu engendré dans la fabrication et à son tour des conditions générales de l'économie canadienne et américaine. Lorsque les niveaux d'emploi sont déterminés, il est facile d'obtenir les revenus en appliquant simplement la méthode proposée ci-dessus.

Enfin, on peut obtenir le rendement total, l'emploi et le revenu pour une économie locale donnée en additionnant les totaux sectoriels correspondants. Par exemple, le rendement total pour une période donnée égalera la valeur totale des biens et services produits dans le secteur de la fabrication et la valeur totale produite dans le secteur local.

Il y a trois éléments qui commandent une extrême prudence lorsqu'il s'agit des prévisions de ce genre. Premièrement, les résultats dépendent nécessairement des prévisions de variables non locales pertinentes. Il s'agira de variables comme le niveau prévu de salaire, la demande de biens manufacturés et (ou) leurs déterminants. Par exemple, une évaluation erronée quant au nombre de nouvelles automobiles que les Canadiens achèteront dans les cinq prochaines années influera certainement sur toutes les prévisions relatives à l'économie de Windsor. Comme la plupart des lecteurs le savent, les prévisions sur les variables nationales sont fournies par un certain nombre d'organismes différents. Certaines résultent de la solution de modèles économétriques plutôt compliqués comme le modèle Focus de l'université de Toronto. Certaines dépendent principalement d'évaluations savantes de prévisionnistes plus pratiques, comme celles fournies par le Conference Board in Canada. Toutes sont fréquemment inexactes, tout particulièrement en période d'évolution rapide.

Deuxièmement, il faut user de jugement en traduisant les variables nationales en variables locales. Même s'il est possible d'utiliser à cette fin des techniques statistiques plutôt complexes, rien ne remplace probablement une bonne connaissance et une bonne compréhension du comportement des industriels locaux. Il serait peut-être utile ici de tenir une enquête périodique au moyen de questionnaires appropriés, pour connaître les opinions et prévisions des cadres locaux et autres responsables. Toutefois, ce service n'est pas fourni localement.

Enfin, il faut souligner que l'économie de Windsor est particulièrement difficile à analyser. Dans une large mesure, son secteur d'exportation consiste en une très petite quantité d'activités et d'établissements. Dès lors, les décisions d'un très petit nombre de cadres en matière de niveau d'investissement, d'expansion ou de fermeture d'usines touchera considérablement toute l'économie, phénomène qui n'interviendra pas dans des régions urbaines plus différenciées. Voyons maintenant quelques extrapolations.

* For a more technical discussion of the model discussed here see: A. Guccione and W. J. Gillen "Export-Base and Neoclassical-Type Models of Urban Growth: A Synthesis." Discussion Paper No. 56, Department of Economics, University of Windsor.

* Pour une discussion plus technique du modèle discuté ici, voir: A. Guccione et W.J. Gillen «Export-Base and Neoclassical-Type Models of Urban Growth: A synthesis» document de discussion n° 56, Faculté d'économie politique, université de Windsor.

A Forecast For the Windsor Economy:

The demand for motor vehicles essentially determines the level of output and employment of the manufacturing sector of the Windsor economy. This demand depends on some national variables which reflect the state of the Canadian economy (income available to consumers, interest rate, etc.) and some specific variables (price of gasoline, price of cars, etc.). It also depends on demand in U.S.A., because of the exports to that market. In addition, the demand for cars reflects the preferences of car buyers for particular models. As well known, a problem with local production has resulted from a loss of interest, on the part of consumers, for big cars. If this trend continues—as one would expect given the frequent increases in gasoline prices—Windsor automotive production will continue to be adversely affected in the short-run, and until the time smaller vehicles will be produced locally.

To give some notion of the expected behavior of the Canadian economy, the following predictions are reported from the Quarterly Canadian Forecast of the Conference Board in Canada (March 27, 1980).

Percentage Changes in Some Key Economic Indicators for Canada

	1978*	1979*	1980**
GNP (in constant 1971 \$)	3.4	2.9	0.0
GNP (in Current \$)	10.8	13.1	9.1
Output in Comm. Industries	3.7	4.1	0.6
Total Employment	3.3	4.0	2.1
Corporate Profits	17.6	33.1	1.1
Consumer Price Index	8.9	9.1	9.7
Average Weekly Wages	6.2	8.7	10.0
Unit Labor Costs	4.1	7.5	10.7
Res. Construction	-4.6	-7.4	-15.6
Non Res. Construction	1.1	10.2	5.9

*Actual

**Predicted

Perhaps, a feeling for the information contained in the table can be obtained from the words of comment in that document: "The outlook for the Canadian economy . . . is not very bright, as all indications are that the economy is about to enter a period of slow growth. The major cause is the deteriorating world economic scene in which the U.S. economy dominates events from the Canadian perspective. Indeed, it is the deterioration in the outlook for U.S. inflation so far this year and the impact of the policy measures taken to combat it that are the prime causes . . . The forecast is now for zero real growth on average in 1980 . . . and inflation as measured by the Consumer Price Index of 9.7 percent."

Prévision pour l'économie de Windsor:

La demande de véhicules automobiles détermine essentiellement le niveau de production et d'emploi du secteur fabrication de Windsor. Cette demande dépend de variables nationales qui reflètent l'état de l'économie canadienne (revenu disponible pour les consommateurs, taux d'intérêt, etc.) et certaines variables précises (prix de l'essence, prix des automobiles, etc.). Elle dépend également de la demande aux États-Unis, en raison des exportations vers ce marché. De plus, la demande d'automobiles témoigne des préférences des acheteurs pour certains modèles. Il est bien connu qu'un problème de production locale a été entraîné par une perte d'intérêt de la part des consommateurs pour les grosses automobiles. Si cette tendance se maintient, comme on peut s'y attendre étant donné les augmentations fréquentes de l'essence, la production automobile de Windsor continuera à en subir les contre-coups à court terme, et tant que de petits véhicules ne seront pas produits localement.

Pour donner une idée du comportement prévu de l'économie canadienne, citons les prévisions suivantes tirées du Quarterly Canadian Forecast du Conference Board in Canada (27 mars 1980).

Changements procentuels de certains indicateurs économiques clés pour le Canada

	1978*	1979*	1980**
PNB (en dollars constants de 1971)	3.4	2.9	0.0
PNB (en dollars actuels)	10.8	13.1	9.1
Rendement dans les industries comm.	3.7	4.1	0.6
Emploi total	3.3	4.0	2.1
Profits des sociétés	17.6	33.1	1.1
Indice des prix à la consommation	8.9	9.1	9.7
Salaires hebdomadaires moyens	6.2	8.7	10.0
Coûts de la main-d'œuvre unitaires	4.1	7.5	10.7
Construction rés.	-4.6	-7.4	-15.6
Construction non rés.	1.1	10.2	5.9

*Réal

**Prévu

On pourra peut-être mieux saisir les données de ce tableau en lisant les commentaires qui l'accompagnent: «Les perspectives pour l'économie canadienne . . . ne sont pas très reluisantes, car tout indique que notre économie est sur le point d'entrer dans une période de croissance lente. Il faut imputer principalement cette situation à la scène économique mondiale qui va se détériorant et sur laquelle l'économie américaine domine les événements du point de vue canadien. En effet, c'est la détérioration des perspectives d'inflation américaine de cette année et jusqu'à maintenant ajoutée à l'incidence des mesures prises pour la combattre, qui en sont les causes principales . . . On prévoit maintenant une croissance moyenne réelle zéro pour 1980 . . . et une inflation, calculée par l'indice des prix à la consommation, de 9.7%»

The impact of the general economic situation in Canada and U.S. on the Canadian car industry is seen in the same document as follows: "As a large proportion of Canadian automobile production is destined via the Auto Pact for U.S. markets, the outlook for that market is of critical importance for Canadian exports. Canadian auto exports fell by 13.7 percent in real terms in 1979 and are expected to fall by 14.5 percent in 1980, with a small pick-up expected to occur towards the end of 1980 associated with the introduction of the new model year." That is, one would expect the contraction in employment in manufacturing to continue in the months to come. Overall, employment in manufacturing may decrease to—perhaps—50% or 60% of the values reached in 1979. However, the outlook should improve somewhat towards the end of the period. It is perhaps convenient to emphasize the necessary conditional nature of this forecast. For example, one can easily guess the effects of a different monetary policy in U.S. or in Canada on the demand for cars (via the interest rate, etc...).* We turn now to a discussion of the Construction, and of the Trade and Service Sectors.

Economic activity in the construction sector of Windsor has usually followed rather closely the performance of the manufacturing sector, rather than that of the construction industry at national or provincial levels. Therefore, one would expect a drastic fall in housing starts in this area. However, a number of projects remain to be completed as a result of the last years' boom. It is impossible to quantify precisely employment in this sector since the Survey of Investment Intentions published by Statistics Canada is not yet available this year. Proceeding in an impressionistic fashion we assume that employment in the construction sector, in Windsor, behaves as Housing Starts in Ontario. Under this assumption, we can expect a decline in employment of about 16%.

The trade and service sectors in Windsor tend also to follow manufacturing. Thus we can expect a decline due to the fall in the income generated in manufacturing and construction. However, declines in interest rates may induce an offsetting increase in local aggregate demand. Projections in these sectors seem especially tenuous but an overall decrease of employment of about 10% seems plausible.

L'incidence de la situation économique générale au Canada et aux États-Unis sur l'industrie automobile canadienne est décrite dans le même document comme suit: «Comme une forte vaste proportion de la production automobile canadienne est destinée, par le biais de l'Accord canado-américain de l'automobile, aux marchés américains, les perspectives pour ce marché ont une importance critique pour les exportations canadiennes. En 1979, les exportations d'automobiles canadiennes sont tombées de 13,7% en valeur réelle et on prévoit qu'elles diminueront de 14,5% en 1980, avec une légère reprise prévue pour la fin de 1980 en raison de la présentation des nouveaux modèles de l'année.» On peut donc s'attendre à ce que la contraction de l'emploi dans la fabrication continue dans les mois à venir. Dans l'ensemble, l'emploi dans la fabrication peut diminuer jusqu'à peut-être 50% ou 60% par rapport aux chiffres atteints en 1979. Toutefois, les perspectives devraient s'améliorer quelque peu vers la fin de la période. Il serait peut-être utile de souligner la nature nécessairement conjoncturelle de cette prévision. Par exemple, on peut facilement imaginer les effets d'une politique monétaire différente aux États-Unis ou au Canada sur la demande d'automobiles (par le biais des taux d'intérêt, etc...).* Passons maintenant à la construction, au commerce et au secteur des services.

A Windsor, l'activité économique de la construction habituellement suivi d'assez près le secteur de la fabrication, plutôt que celui de l'industrie de la construction aux niveaux national ou provincial. Par conséquent, on peut s'attendre à une chute radicale des nouveaux projets de logements. Toutefois, un certain nombre de projets ne sont pas encore terminés par suite du boum des dernières années. Il est impossible de quantifier précisément l'emploi dans ce secteur étant donné que l'enquête sur les intentions d'investissements publiées par Statistique Canada, n'est pas encore sortie cette année. En procédant par impressions, nous présumons que l'emploi dans le secteur de la construction à Windsor se comporte comme celui des chantiers de construction d'habitations en Ontario. Suivant cette hypothèse, nous pouvons nous attendre à un déclin de l'emploi d'environ 16%.

Le commerce et le secteur tertiaire de Windsor ont tendance à suivre la fabrication. Nous pouvons donc nous attendre à un déclin dû à la chute des revenus tirés de la fabrication et de la construction. Toutefois, un déclin des taux d'intérêt peut amener une augmentation compensatoire de la demande globale locale. Les extrapolations dans ce secteur semblent particulièrement précaires mais une réduction globale de l'emploi d'environ 10% semble plausible.

* A more detailed forecast of the Canadian Economy up to 1985 has been recently supplied by the Economic Council of Canada. Qualitatively, it does not differ much from that of the Conference Board.

* Des prévisions plus détaillées de l'économie canadienne jusqu'en 1985 ont été récemment fournies par le Conseil économique du Canada. Qualitativement, elles ne diffèrent pas notablement de celles du Conference Board.

The above sectoral forecasts imply—if correct—that aggregate employment in Windsor will decline by between 34.0% and 40%. Obviously, deteriorating employment opportunities in a local market tend to generate an outflow of population. During 1980 we expect that the local labor force will decrease as persons attracted in Windsor by the promise of boom times return to their origin or move elsewhere. Since, however, this is a phenomenon that tends to be spread over time, it is almost impossible to quantify precisely the unemployment rate.

Turning to income changes, the AERIC Provincial Forecast (April 18, 1980) predicts an increase of about 9% in average weekly wages in Ontario,* and by our assumption on wages, in Windsor. This increase is practically the same as that predicted for the Consumer Price Index. Hence, wage income in constant dollars per employee is expected to remain almost stationary. However, aggregate income will decline as a result of the expected fall in employment.

Les prévisions sectorielles ci-dessus impliquent, si elles sont exactes, qu'à Windsor l'emploi global diminuera de 34% à 40%. De toute évidence, lorsque les possibilités d'emploi se détériorent sur un marché local, la population a tendance à diminuer. En 1980, nous prévoyons que la main-d'œuvre locale diminuera car les personnes attirées à Windsor par la promesse de prospérité économique retournent dans leur région d'origine ou déménagent ailleurs. Toutefois, comme il s'agit d'un phénomène qui tend à se manifester sur une période assez longue, il est pratiquement impossible de quantifier avec précision le taux de chômage.

Quant au changement de revenu, les prévisions provinciales de l'AERIC (18 avril 1980) annoncent une hausse d'environ 9% des salaires hebdomadaires moyens en Ontario*, et selon notre hypothèse, des salaires à Windsor. Cette augmentation est pratiquement identique à celle annoncée pour l'indice des prix à la consommation. Dès lors, le revenu salarial en dollars constants par employé devrait demeurer presque stationnaire. Toutefois, le revenu global déclinera par suite de la chute prévue de l'emploi.

APPENDIX II

LIST OF THOSE INTERVIEWED

G. Bauman	Social Planning and Allocations Director, United Way of Windsor-Essex County
J. Curran	Administrator, Essex County Social and Family Services
Capt. N. Gillespie	Public Relations Officer, Salvation Army
D. Griffore	Operations Officer, Canada Employment and Immigration Commission
P. Hanson	Secretary-Treasurer, U.A.W. Local 195
A. Holdsworth	Operations Officer, Canada Employment and Immigration Commission
R. Ianni	Dean, Faculty of Law, University of Windsor
D. Lawson	President, Chamber of Commerce
R. Lebert	Vice-President, U.A.W. Local 444
C. Lee	Executive Director, Canadian Mental Health Association, Windsor/Essex Branch
M. Lefebvre	Benefits Representative, U.A.W. Local 444
G. Macdonald	Board of Directors, Chamber of Commerce
G. McCarthy	Executive Director, United Way of Windsor-Essex County
P. Pons	Executive Director, Unemployed Help Centre
R. Riddell	Director, City of Windsor Social Services Department
A. Simko	Director, Labour Division, United Way of Windsor-Essex County

ANNEXE II

LISTE DES PERSONNES INTERVIEWÉES

G. Bauman	Directeur de la planification sociale et des allocations, Centraide de Windsor-Essex
J. Curran	Administrateur, Services social et familial du comté d'Essex
Capt. N. Gillespie	Agent de relations publiques, Armée du salut
D. Griffore	Agent d'opérations, Conseil consultatif canadien de l'Emploi et de l'Immigration
P. Hanson	Secrétaire-Trésorier, U.A.W. Local 195
A. Holdsworth	Agent d'opérations, Conseil consultatif canadien de l'Emploi et de l'Immigration
R. Ianni	Doyen, Faculté de Droit, Université de Windsor
D. Lawson	Président, Chambre de commerce
R. Lebert	Vice-président, T.U.A. Local 444
C. Lee	Directeur administratif, Association canadienne pour la Santé mentale, Direction de Windsor/Essex
M. Lefebvre	Représentant, avantages sociaux, T.U.A. Local 444
G. Macdonald	Conseil d'administration, Chambre de commerce
G. McCarthy	Directeur administratif, Centraide de Windsor-Essex
P. Pons	Directeur administratif, Centre d'aide aux chômeurs
R. Riddell	Directeur, ville de Windsor, Département des services sociaux
A. Simko	Directeur, Division du travail, Centraide de Windsor-Essex

* The Conference Board in Canada predicts, for Canada, an increase of about 10%.

* Le Conference Board in Canada prévoit, pour le Canada, une augmentation d'environ 10%.

APPENDIX III

LETTER OF INVITATION TO COMMITTEE
MEMBERS

January 22, 1980

It is widely acknowledged that Windsor and Essex County are experiencing very heavy unemployment because of sagging automotive sales with approximately 16,000 out of work at the present time. While it's anticipated that as the newer, more energy-efficient products reach the market, unemployment will decline accordingly, but meanwhile with the numbers of individuals and families affected, there must be an initiative in the co-ordinated development of community response to their problems.

The Problems

1. In our society, a person's "worth" is inextricably tied to his/her work. Loss of a job, therefore, means not only the obvious loss of income but it also has an emotional and sometimes physical effect on the individual. The impact on family life can be devastating as well. It can become a crisis that reaches into every facet of social, as well as economic life.

2. At the same time, the heavily increased demand results in diminishing social resources and in particular for those services which should be in a better position to respond with the flexibility and speed required. It is the double-bind of fewer resources to meet greater need.

3. While the problem of unemployment in Windsor is generally viewed as a temporary one which on the surface is good, its interim nature disqualifies the community from receiving special grants related to retraining and relocation of the work force.

To meet this problem, to develop policies and programs to resolve what we anticipate will be a relatively short, but for the individuals and families involved, a nonetheless serious situation, I have asked you to serve as a member of a special committee which will have two objectives:

1. To co-ordinate services to unemployed individuals and their families with a view to alleviating the social as well as economic cost of unemployment.

2. To develop resources in terms of both dollars and volunteer effort to increase the capacity of social service agencies to respond to the needs of the unemployed.

The first meeting of the committee will be held Friday, January 25th at 3:00 p.m., in Room 301, City Hall.

I look forward to personally thanking you for your readiness to serve at this time.

Sincerely

Bert Weeks
Mayor

ANNEXE III

LETTRE D'INVITATION AUX MEMBRES DU COMITÉ

Le 22 janvier 1980

Il est bien connu que le comté de Windsor—Essex connaît un très lourd chômage dû à la stagnation des ventes d'automobiles; cette situation touche actuellement environ 16,000 travailleurs. Certes on prévoit qu'à mesure que de nouveaux produits, plus efficaces du point de vue énergétique, entreront sur le marché le chômage déclinera d'autant, mais entre-temps, compte tenu du nombre de particuliers et de familles touchées, il faut tenter de coordonner le développement de la collectivité pour résoudre leurs problèmes.

Les problèmes

1. Dans notre société, la «valeur» d'une personne est intimement liée à son travail. La perte d'un emploi, par conséquent, ne signifie pas uniquement l'évidente perte d'un revenu mais également des répercussions émotives et parfois physiques sur la personne. Les conséquences sur la vie familiale peuvent également être dévastatrices. Un état de crise peut même s'ensuivre et atteindre toutes les facettes de la vie sociale et économique.

2. Parallèlement, une demande considérablement accrue entraîne une diminution des ressources sociales et en particulier de services qui devraient être mieux en mesure de répondre avec la souplesse et la rapidité nécessaires. On a donc de plus en plus recours à des ressources devenues de plus en plus restreintes pour satisfaire à des besoins de plus en plus pressants.

3. Certes, on considère généralement que le problème de chômage de Windsor est temporaire, ce qui est une bonne chose superficiellement, mais sa nature provisoire même empêche la communauté de recevoir les subventions spéciales accordées pour le recyclage et la ré-implantation de la main-d'œuvre.

Pour faire face à ce problème, pour élaborer des politiques et des programmes qui s'attaqueront à cette situation qui, nous l'espérons sera de courte durée, mais qui devient néanmoins très sérieuse pour les particuliers et les familles touchées, je vous ai demandé de faire partie d'un comité spécial qui aura deux objectifs:

1. Coordonner les services destinés aux chômeurs et à leurs familles afin d'atténuer les coûts sociaux et économiques du chômage.

2. Trouver un bénévolat et des ressources financières permettant aux organismes sociaux de mieux répondre aux besoins des chômeurs.

La première réunion du comité se tiendra le vendredi 25 janvier à 15 heures, salle 301 de l'Hôtel de ville.

Je compte sur vous en cette période de crise et il me tarde de vous manifester personnellement mes remerciements.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le maire,
Bert Weeks

APPENDIX IV

BROCHURE ON SERVICES FOR THE UNEMPLOYED

Don't Let Crisis Situations Build

Most creditors will listen to your problems over money reasonably IF you inform them before you are seriously behind in your payments.

Take Action To Avoid Overdue

- RENT
- HYDRO
- GAS

(When you receive a PINK SLIP with your bill take it immediately to the Welfare Office or phone 254-2581 for assistance before your service is cut off).

- PHONE
- HEALTH INSURANCE
- CAR PAYMENTS
- MORTGAGE PAYMENTS
- CREDIT CAR ACCOUNTS
- DEPARTMENT STORE ACCOUNTS

People in Financial Difficulty Can Also Get Help In These Areas:

- EMERGENCY GROCERIES/FUEL
- CLOTHING OR FURNITURE
- FAMILY COUNSELLING
- LOOKING FOR A JOB
- GETTING LEGAL ASSISTANCE
- PHYSICAL/LEISURE ACTIVITIES
- CREDIT COUNSELLING
- OHIP PREMIUM INSURANCE

Information Services

COMMUNITY INFORMATION SERVICE 253-6351
65 Wyandotte W.
Windsor

COMMUNITY INFORMATION SERVICE 326-8629
18 Selkirk
Leamington

ESSEX COMMUNITY INFORMATION SERVICE 776-6262
115 Talbot
Essex

ANNEXE IV

GUIDE DES SERVICES OFFERTS AUX CHÔMEURS

Ne laissez pas la crise s'aggraver

La plupart des créanciers écouteront vos problèmes monétaires raisonnablement SI vous les informez auparavant que vous êtes sérieusement en retard dans vos paiements.

Prenez des mesures pour éviter les arriérés

- LOYER
- HYDRO
- GAZ

(Lorsque vous recevez un bordereau ROSE avec votre facture, portez-le immédiatement au bureau de l'aide sociale ou composez le numéro 254-2581 pour recevoir de l'aide avant que votre service soit interrompu.)

- TÉLÉPHONE
- ASSURANCE-SANTÉ
- PAIEMENTS D'AUTOMOBILE
- PAIEMENTS D'HYPOTHÈQUE
- COMPTES DE CARTES DE CRÉDIT
- COMPTE DES GRANDS MAGASINS

Les personnes qui sont en difficulté financière peuvent aussi recevoir de l'aide dans les domaines suivants:

- DENRÉES ALIMENTAIRES/COMBUSTIBLES D'URGENCE
- VÊTEMENTS OU MEUBLES
- CONSULTATION FAMILIALE RECHERCHE D'UN EMPLOI
- CONSULTATION JURIDIQUE
- ACTIVITÉS PHYSIQUES/LOISIRS
- CONSULTATION EN MATIÈRE DE CRÉDIT
- ASSURANCE-PRIME DE L'OHIP

Services d'information

SERVICE D'INFORMATION COMMUNAUTAIRE 253-6351
65, ouest Wyandotte
Windsor

SERVICE D'INFORMATION COMMUNAUTAIRE 326-8629
18, Selkirk
Leamington

SERVICE D'INFORMATION DE LA COMMUNAUTÉ DE ESSEX 776-6262
115, Talbot
Essex

AMHERSTBURG, ANDERDON
MALDEN COMMUNITY
INFORMATION SERVICE
272 Sandwich E.
Amherstburg

736-5471

SERVICE D'INFORMATION
DES COMMUNAUTÉS DE AMHERSTBURG,
ANDERDON, MALDEN
272, est Sandwich
Amherstburg

736-5471

Coffee and Doughnuts

DOWNTOWN
MISSION
254 Wyandotte E.
Mon. - Fri.
8:00 a.m. - 4:30 p.m.

UNEMPLOYED
HELP CENTRE
477 University W.
Mon. - Fri.
9:00 a.m. - 4:30 p.m.

Café et beignets

MISSION
CENTRE-VILLE
254, est Wyandotte
Lundi - vendredi
8 heures - 16 h 30

UNEMPLOYED
HELP CENTRE
477, ouest University
Lundi - vendredi
9 heures - 16 h 30

Activities Centres

YM-YWCA
511 Pelissier
Mon. - Fri. 7:30 a.m. - 10:30 a.m.
Sat. 8:30 a.m. - 8:00 p.m.
Sun. 8:00 a.m. - 4:30 p.m.
physical fitness, body building, swimming,
craft, hobby classes for men & women
special language classes for new Canadians
special activities for teenagers

258-9622

Centres d'activités

YM-YWCA
511, Pelissier
Lundi - vendredi 7 h 30 - 10 h 30
Samedi 8 h 30 - 20 heures
Dimanche 8 heures - 16 h 30
culture physique, culturisme, natation,
artisanat, classes de loisirs pour les hommes et les femmes,
classes de langue spéciales pour les nouveaux Canadiens
activités spéciales pour les adolescents

258-9622

MAIN BRANCH
PUBLIC LIBRARY
850 Ouellette

Mon. - Thurs. 9:00 a.m. - 9:00 p.m.
Fri. 9:00 a.m. - 6:00 p.m.
Sat. 9:00 a.m. - 5:00 p.m.
Sun. 1:00 p.m. - 5:00 p.m.

258-8111

SUCCURSALE PRINCIPALE
BIBLIOTHÈQUE PUBLIQUE
850, Ouellette
Lundi - jeudi 9 heures - 21 heures
Vendredi 9 heures - 18 heures
Samedi 9 heures - 17 heures
Dimanche 1 heure - 17 heures

258-8111

A Windsor and Essex County Guide For The Unemployed

For personal assistance with problems related to Unemployment Insurance, Welfare eligibility, Workmen's Compensation, past-due bills and other crisis concerns of the unemployed.

CALL 254-2581
UNEMPLOYED HELP CENTRE
477 University Ave. W.

Windsor et Essex Guide du Chômeur

Une aide personnelle pour faire face aux problèmes d'assurance-chômage, d'aide sociale, d'indemnisation des accidents du travail, de factures en souffrance et pour résoudre les autres difficultés du chômeur.

APPELEZ 254-2581
UNEMPLOYED HELP CENTRE
477, ouest avenue University

MUNICIPAL AGENCIES

CITY OF WINDSOR SOCIAL SERVICES
755 Louis
Mon. - Fri. 9:00 - 5:00

258-6330

AGENCES MUNICIPALES

CITY OF WINDSOR SOCIAL SERVICES
755, Louis
Lundi - Vendredi: 9 heures - 17 heures

258-6330

Financial Assistance Division:

All processes of welfare - funding for ordinary living expenses

Special Assistance Division:

Funding for extraordinary living expenses such as travel & transportation; moving, hydro where service has been cut off; VON, Homemaker, Day Care, Rest Homes; prescribed drugs; surgical supplies & dressings; funerals; dental & denture; prosthetic appliances.

Division de l'aide financière:

Toutes les demandes se rapportant au bien-être social - financement des dépenses courantes de subsistance

Division de l'aide spéciale:

Financement des dépenses de subsistance extraordinaires comme les voyages et le transport; le déménagement, l'électricité, lorsque le service a été interrompu; VON, foyers, garderies de jour, maisons de repos; ordonnances médicales; instruments chirurgicaux et pansements; funérailles; soins dentaires et dentiers; prothèses.

Other services include:

Day Nursery Division, Home Support Program; Work Activity Project and professional counselling through the Social Work Division.

Autres services:

Division de la garderie de jour, programme de visite à domicile; projet de travaux manuels et orientation professionnelle par la Division du travail social.

ESSEX COUNTY SOCIAL & FAMILY SERVICES

360 Fairview Ave. W.

Essex	776-6441 (ext. 301)
Amherstburg	736-6469
Leamington	326-2931

Providing financial assistance and special assistance for ordinary living expenses and extraordinary living expenses as noted above.

Other services include assistance with:

Day Care, Homemaker, Nursing, Lodging and Rest Homes; Work Activity Project, Counselling for job readiness & experience.

ESSEX COUNTY SOCIAL & FAMILY SERVICES

360, avenue Fairview Ouest

Essex	776-6441 (ext. 301)
Amherstburg	736-6469
Leamington	326-2931

Prestation d'aide financière et d'aide spéciale pour les dépenses ordinaires et extraordinaires de subsistance telles qu'indiquées ci-dessus.

Les autres services comprennent:

Garderie de jour, foyers, soins infirmiers, maisons de repos; projet de travaux manuels, orientation concernant les emplois disponibles et l'expérience.

Financial Assistance

CREDIT COUNSELLING	258-2030
602-B-2260 University Ave. W.	
Mon. - Fri. 9:00 - 5:00	

advice in budgeting/consolidating debts/assistance in approaching creditors and re-examining debt payments

OHIP Premium	258-7560
Temporary Assistance	
1427 Ouellette	

Mon. - Fri. 9:00 - 5:00

out of work and/or between job clients can obtain renewable relief in paying OHIP Premiums

Aide financière

CREDIT COUNSELLING	258-2030
602-B 2260 avenue Université, Ouest	
Lundi - Vendredi: 9 heures - 17 heures	

Conseils sur la préparation d'un budget/consolidation des dettes/aide dans les contacts avec les créanciers et réexamen du remboursement des dettes

Primes de l'OHIP	258-7560
Aide temporaire	
1427, Ouellette	

Lundi - Vendredi: 9 heures - 17 heures

Les personnes en chômage et/ou entre deux emplois peuvent obtenir un délai pour le paiement des primes de l'OHIP

Food Clothing Shelter

SALVATION ARMY FAMILY SERVICES CENTRE	252-3855
134 Wyandotte E.	
Mon. - Fri. 9:00 - 5:00	
food/clothing/fuel emergencies counselling	

SALVATION ARMY MEN'S CENTRE	253-6359
349 Chatham E.	
24 hours a day	
meals/short term shelter/counselling	
emergency food/clothing/fuel	

Nourriture, vêtements, logement

ARMÉE DU SALUT, FAMILY SERVICES CENTRE	252-3855
134, rue Wyandotte Est	
Lundi - Vendredi: 9 heures - 17 heures	
Consultation/situations d'urgence:	
Nourriture/vêtements/chauffage	

ARMÉE DU SALUT MEN'S CENTRE	253-6359
349, rue Chatham Est	
24 heures par jour	
Repas/logement temporaire/consultation	
Situations d'urgence: nourriture/vêtements/chauffage	

DOWNTOWN MISSION 254 Wyandotte E. Mon. - Fri. 9:00 - 4:00 hot lunches/coffee/doughnuts emergency groceries/counselling	253-2403	DOWNTOWN MISSION 254, rue Wyandotte Est Lundi - Vendredi 9 heures - 16 heures Repas chauds/café/beignes Provisions alimentaires d'urgence/consultation	253-2403
ST. VINCENT DE PAUL 357 Pitt E. Mon. - Fri. 9:00 - 5:00 clothing/furniture with authorization from local Catholic parishes or other local agencies	253-7481	ST. VINCENT DE PAUL 357, rue Pitt Est Lundi - Vendredi: 9 heures - 17 heures Habillement/meubles avec autorisation des paroisses catholiques locales ou autres agences locales.	253-7481
RED CROSS 1226 Ouellette Mon. - Fri. 9:00 - 5:00 emergency groceries loan cupboard for sick room supplies and layettes for new mothers	254-7587	CROIX ROUGE 1226, rue Ouellette Lundi - vendredi: 9 heures - 17 heures Provisions alimentaires d'urgence prêt d'armoires pour chambre et approvisionnements et layettes pour mères et nouveaux-nés	254-7587
GOODFELLOWS footwear for needy children handled only through the school principal or teacher		GOODFELLOWS chaussures pour enfants nécessiteux remises seulement par l'intermédiaire du principal de l'école ou de l'enseignant	
MAY COURT SHOP 1122 Wyandotte E. Mon. - Fri. 1:30 - 4:00 Sat. 10:00 - 12:30 Good quality used clothing at modest prices	256-1573	MAY COURT SHOP 1122, rue Wyandotte est Lundi - vendredi: 13 h 30 - 16 heures Samedi: 10 heures - 12 h 30 Vêtements de seconde main de bonne qualité à prix modeste	256-1573
GOODWILL INDUSTRIES 369 Dougall Ave. Mon. - Fri. 9:00 - 5:00 p.m. Thrift shops located throughout city	252-7705	GOODWILL INDUSTRIES 369, avenue Dougall Lundi - vendredi 9 heures - 17 heures boutiques d'articles à prix réduits dans toute la ville,	252-7705
<i>Counselling</i>		<i>Services de consultation</i>	
FAMILY SERVICE BUREAU 450 Victoria Mon. - Fri. 9:00 - 5:00 Mon. & Wed. till 7:00	256-1831	FAMILY SERVICE BUREAU 450, rue Victoria Lundi - vendredi: 9 heures - 17 heures Lundi et mercredi: jusqu'à 19 heures	256-1831
CATHOLIC FAMILY SERVICE BUREAU 677 Victoria Mon. - Fri. 9:00 - 5:00 Mon. evening service available in Belle River and Amherstburg	254-5164	CATHOLIC FAMILY SERVICE BUREAU 677, rue Victoria Lundi - vendredi: 9 heures - 17 heures Lundi soir service à Belle Rivière et Amherstburg	254-5164
SALVATION ARMY Family Services Centre 134 Wyandotte E. Mon. - Fri. 9:00 - 5:00	252-3855	ARMÉE DU SALUT Family Services Centre 134, rue Wyandotte est Lundi - vendredi 9 heures - 17 heures	252-3855

MEN'S CENTRE 349 Chatham E. (24 hours a day)	253-6359	MEN'S CENTRE 349, rue Chatham est (24 heures par jour)	253-6359
YOUTH FOR CHRIST 1108 Pelissier Mon. - Fri. 9:00 - 5:00 special expertise dealing with teenage problems	253-6430	YOUTH FOR CHRIST 1108, rue Pelissier Lundi - vendredi: 9 heures - 17 heures service de spécialistes - problèmes des adolescents	253-6430
<i>Advocacy</i>		<i>Service juridique</i>	
LEGAL ASSISTANCE 85 Wyandotte W. Mon. - Fri. 9:00 - 5:00 no professional fees client responsible for court costs only	256-7831	ASSISTANCE JUDICIAIRE 85, rue Wyandotte ouest Lundi - vendredi: 9 heures - 17 heures aucun honoraire professionnel le client doit payer uniquement les frais de cour	256-7831
LEGAL AID 163 University W. Mon. - Fri. 9:00 - 5:00 fees structured according to client's ability to pay	255-9912	AIDE JURIDIQUE 163, rue Université ouest Lundi - vendredi: 9 heures - 17 heures honoraires fixées selon la capacité de payer du client	255-9912
DOWNTOWN COMMUNITY CITIZENS ORGANIZATION 495 Glengarry Mon. - Fri. 9:00 - 4:00 this office can assist with problems related to public housing, welfare eligibility, utilities, phone or other past-due payments	252-1220	DOWNTOWN COMMUNITY CITIZENS ORGANIZATION 495, rue Glengarry Lundi - vendredi: 9 heures - 16 heures ce bureau offre de l'aide à ceux qui ont des problèmes concer- nant le logement, l'admissibilité au bien-être social, les services publics, les comptes de téléphone ou autre factures en souffrance	252-1220

APPENDIX V

LETTERS TO CREDIT AND MORTGAGE GRANTING
INSTITUTIONS

To Credit Granting Institutions

In the City of Windsor a committee of concerned citizens has been formed, through the office of the mayor, to assist the unemployed. As you are no doubt aware, recent conditions in the auto industry have caused an unusually high volume of unemployment. It is the particular function of this sub-committee to speak to credit grantors on behalf of the unemployed client with a view of establishing a uniform policy to deal with this temporary economic crisis.

In March 1980 approximately 22,000 employable persons, a total of some 20 per cent of the labour force, were unemployed. As it relates to the auto industry itself, 9,550 employees, 38 per cent, are currently unemployed with projections that these figures will increase.

ANNEXE V

LETTRES AUX INSTITUTIONS DE CRÉDIT
ET D'HYPOTHÈQUES

Aux institutions de crédit

Un comité de citoyens a été formé dans la ville de Windsor par l'entremise du bureau du maire, pour aider les sans-travail. Comme vous le savez sans doute le chômage a atteint des proportions exceptionnelles attribuables à la récente crise dans l'industrie automobile. Ce sous-comité a pour tâche particulière de communiquer avec les créanciers au nom du client en chômage en vue d'établir une politique uniforme face à cette crise économique passagère.

En mars 1980, environ 22,000 personnes prêtes à travailler, c'est-à-dire au total quelque 20 p. 100 de la population active étaient en chômage. En ce qui concerne l'industrie de l'automobile, 9,550 employés, soit 38 p. 100, sont actuellement en chômage et ces chiffres sont appelés à augmenter.

We are asking, in this period of high unemployment and resulting credit arrears in your local offices, that policies be set particular to the Windsor-Essex County area. It is our hope that these policies will reflect the abnormality of the current situation and make allowances for the customer who, by his past history, is known to be reliable.

Therefore, on the condition that the client maintains a regular contact with you, we ask that you consider the following specific policies:

1. That collection activity be determined on an individualized basis rather than the application of a pre-determined general policy.
2. That interest and/or principal payment be reduced to accurately reflect your client's ability to pay taking into consideration his overall financial situation including other creditors.
3. Refinancing or renewing the present contract in order to absorb arrears be considered only when it is in the best interest of all parties concerned. We ask that consideration be given to a renewal at original contract interest rate.
4. That foreclosure or repossession activity be limited to those instances in which your investment is in jeopardy, giving full consideration to equity and past performance.
5. That you give consideration to any other policies which would be appropriate to Windsor-Essex County's unique situation reflecting good corporate citizenship.

Attached is a copy of the flyer that is being distributed to your customers when they contact us.

We appreciate any attention you can give to our requests and hope that your company will see fit to comply as much as possible. In view of this critical situation, we look forward to your early reply.

Respectfully,

To Mortgage Granting Institutions

In the City of Windsor a committee has been formed through the office of the mayor to co-ordinate services to the unemployed.

As you are no doubt aware, the situation is critical with approximately 22,000, some 20% of the work force, unemployed in March. In the automotive field itself 9,550 employees, 38% of the labour force, is currently unemployed. These figures are increasing with further recent announcements from the auto industry.

As a result incomes have been drastically reduced perhaps to as much as 1/3. Otherwise fully and steadily employed persons have begun to fall from the full income level to Unemployment Insurance Benefits, and some to the subsistence levels of General Welfare Assistance.

Nous vous demandons, en cette période de chômage élevé et d'accumulation des dettes arriérées dans vos bureaux locaux, d'établir des politiques spéciales pour la région du comté Windsor-Essex. Nous formulons l'espoir que ces politiques tiendront compte du caractère exceptionnel de la situation actuelle et seront assez tolérantes envers les clients, qui, dans le passé, ont toujours été digne de confiance.

Par conséquent, à la condition que le client communique régulièrement avec vous, nous vous prions de prendre en considération les lignes de conduite particulières que nous formulons ci-dessous:

1. Que les mesures relatives à la perception soient étudiées en fonction de la situation de la personne concernée plutôt qu'en application d'une politique générale établie d'avance.
2. Que les paiements d'intérêt et/ou de capital soient réduits selon la capacité du client de rembourser en tenant compte de sa situation financière globale, comprenant aussi les autres créanciers.
3. Qu'un refinancement ou un renouvellement du contrat actuel incluant les arriérés ne soit décidé que si c'est dans l'intérêt de toutes les parties concernées. A cet égard, nous demandons que l'on envisage la possibilité d'un renouvellement du contrat au taux d'intérêt initial.
4. Que la saisie ou la reprise soit limitée aux cas où il y a risque pour vos investissements, en accordant une attention particulière au principe de justice et à la réputation de solvabilité du client.

5. Que vous adoptiez toute autre ligne de conduite qui tienne compte de la situation unique du comté Windsor-Essex, en bon citoyen.

Veuillez trouver ci-inclus un exemplaire du document que nous remettons à vos clients lorsqu'ils communiquent avec nous.

Nous vous saurions gré de toute l'attention que vous porterez à nos requêtes et espérons que votre société jugera à propos d'en tenir compte dans la mesure du possible. Étant donné la gravité de la situation, nous espérons recevoir votre réponse au plus tôt.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Aux institutions hypothécaires

Un comité a été formé dans la ville de Windsor par l'entremise du bureau du maire en vue de coordonner les services aux personnes en chômage.

Comme vous le savez sans doute, la situation est grave, du fait qu'environ 22,000 personnes, soit 20 p. 100 de la population active, était en chômage en mars. Dans le secteur de l'automobile, 9,550 employés, soit 38 p. 100 de la population active, est actuellement sans travail. Ces chiffres augmentent à mesure que l'industrie de l'automobile annonce de nouvelles réductions de personnel.

Il en résulte que les revenus ont été considérablement réduits, atteignant peut-être le tiers de ce qu'ils étaient. Des citoyens qui avaient jusqu'ici un emploi régulier à plein temps doivent maintenant se contenter des prestations d'assurance-chômage, tandis que d'autres ne reçoivent plus que les prestations générales de bien-être.

This economic setback, while serious and prolonged, is temporary. Your customers who were dependable and regular with their monthly mortgage payments in the past will be the same again once the crisis has passed. The people are the same; the circumstances are different.

Our concern is specific. People who are in new and strange circumstances will sometimes act in response to an immediate pressure without giving full regard to the longer term impact. Already this phenomenon has begun to become evident. As a response to pressures and demands that cannot be met there has been an unusually high incidence of personal bankruptcy and of property sales for devalued prices. Instances of quit claim signings have occurred, as have foreclosures and legal action.

Our people, your clients, are very vulnerable right now. We solicit your help and ask that you give consideration to the following policies:

1. That you reassess your client's situation and ability to service the loan. We suggest that you update your original mortgage application.

2. That you draw a new repayment schedule by amending the mortgage to reflect the mortgagor's present ability to pay taking into account his overall financial situation including other creditors.

3. In cases of little or no ability to meet regular payments, that you consider a waiver of payments for a defined period of time where a strong equity position exists providing no further encumbrance is placed upon the asset.

4. In cases of renewals, that you consider a new mortgage at the original or a blended interest rate. May we suggest that the terms could be for a one year period or on a demand basis with payment due 30 days after demand.

5. That collection activity be moderated and greater emphasis be given to individual counselling. In cases where mediation is desirable third party aid could be enlisted through the services of appropriate counselling agencies.

6. That foreclosure activity or implications thereof be limited to those instances in which your investment is in serious jeopardy and only as a last resort.

We welcome an opportunity to meet and discuss the contents of this letter. In view of the critical situation, we look forward to your early reply.

Respectfully,

Ce recul économique, aussi grave et prolongé soit-il, n'est que temporaire. Vos clients qui ont toujours remis régulièrement leur versement mensuel d'hypothèque dans le passé continueront de la même façon une fois la crise résorbée. Ces personnes n'ont pas changé; seules les circonstances sont différentes.

Nous avons un problème particulier. Certaines personnes qui se trouvent dans des circonstances nouvelles et exceptionnelles réagissent parfois à des pressions immédiates sans réfléchir aux conséquences à long terme de leur geste. Ce phénomène a déjà commencé à se manifester. A la suite de pressions et de demandes auxquelles on ne peut faire face, on a enregistré un taux exceptionnellement élevé de faillites personnelles et de ventes de propriété à perte. On a signalé dans certains cas, des renoncements à des droits, des saisies et même des poursuites judiciaires.

Nos concitoyens, qui sont vos clients, sont actuellement dans une situation très critique. Nous sollicitons donc votre aide et vous prions de prendre en considération les lignes de conduite que nous vous proposons ci-dessous:

1. Réévaluer la situation de votre client et examiner sa capacité de rembourser le prêt. Nous suggérons que vous mettiez à jour votre demande originale d'hypothèque.

2. Établir un nouveau mode de remboursement en modifiant l'hypothèque de façon à ce qu'elle tienne compte de la capacité actuelle du débiteur de rembourser et de sa situation financière en général, tout en faisant la part des autres créanciers.

3. Dans les cas où les versements ne peuvent être effectués régulièrement, étudier la possibilité d'accorder au débiteur une dispense de paiement pour une période de temps définie lorsque la mise de fonds est importante pourvu que l'actif soit libre de toute autre charge.

4. Dans les cas de renouvellement, envisager la possibilité d'une nouvelle hypothèque au taux d'intérêt original ou à un taux mixte. Nous nous permettons de suggérer que les termes s'appliquent à une période d'un an ou sur demande, le paiement venant à échéance 30 jours après la demande.

5. Que les mesures relatives à la perception soient modérées et que l'on accorde plus d'importance à la consultation individuelle. Dans les cas où la médiation est souhaitable, l'aide d'une tierce partie pourrait être obtenue par l'intermédiaire d'agences d'orientation appropriées.

6. Que la saisie ou les mesures connexes soient limitées aux cas où votre investissement court de graves dangers et ce, uniquement en dernier ressort.

Nous serions heureux de vous rencontrer et de discuter avec vous du contenu de la présente lettre. Étant donné la gravité de la situation, nous espérons recevoir une réponse au plus tôt.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

APPENDIX VI

MAYOR A. WEEKS
AN INVESTMENT IN THE
FUTURE:
A REQUEST FOR SPECIAL ASSISTANCE
TO LONG TERM WORKERS PRESENTLY
UNEMPLOYED

CITY OF WINDSOR
OFFICE OF THE MAYOR

An Investment in the Future

*A request for special
assistance to long
term workers presently
unemployed*

Albert Weeks
Mayor City of Windsor

CITY OF WINDSOR

Date: March 26, 1980

Re: Employment Conditions—City of Windsor

If ever there were a time to seriously consider extending the payment of Unemployment Insurance Benefits beyond normal final payment dates; now is that time.

A look at the unemployment chart attached to this writing will show that possibly not since the 1930's has the Windsor area been hit by an unemployment level anywhere near the level that prevails today.

General Welfare Assistance loads stand currently at 1769 cases. The figure quoted is the final February 1980 number. During the first week of March applications were taken at a rate of 35.4 per day. In the second week of March the rate rose to 47 per day. The 1979 expenditure for general assistance alone was approximately 3.8 million dollars. January and February of 1980 would indicate a level in excess of 5 million dollars for this year. This level, gentlemen, describes the situation as it stands now. Canada Employment has a beneficiary load of 25000+ and with an unemployment rate approaching 20%, it is not realistic to expect that the work market place can absorb so many employees as matters stand. The great demand has not reached the level of municipal social assistance yet. Assuming a maximum benefit period of one year and realizing the extended periods of time some of these layoffs are reaching, we could be looking at a linear demise rate for unemployment benefits through the coming months which would place 1200+ applicants per month in our facilities looking for financial assistance.

The Federal Government has spent years in the development of the unemployment insurance benefit process. Currently, payment is made via computer with minimal staff levels all of which is in place. The simple logistics of moving such a load to municipal facilities is staggering.

ANNEXE VI

MAIRE A. WEEKS,
UN INVESTISSEMENT POUR L'AVENIR:
DEMANDE D'AIDE SPÉCIALE
POUR LES TRAVAILLEURS
AUX LONGS ÉTATS DE SERVICE
ACTUELLEMENT EN CHÔMAGE

VILLE DE WINDSOR
BUREAU DU MAIRE

Un investissement pour l'avenir

*Demande d'aide
spéciale pour les travailleurs
aux longs états de service actuellement en
chômage*

Albert Weeks
Maire de la ville de Windsor

VILLE DE WINDSOR

Date: Le 26 mars 1980

Objet: Conditions d'emploi—ville de Windsor

Maintenant plus que jamais serait le moment d'étudier sérieusement la possibilité de prolonger le versement des prestations d'assurance-chômage au-delà de la date finale prévue.

Un coup d'œil au graphique ci-joint laisse voir que le taux de chômage qui prévaut actuellement dans la région de Windsor n'avait peut-être jamais atteint un niveau aussi élevé depuis les années 30.

Le nombre de prestataires de l'aide sociale est actuellement de 1 769. Ce chiffre est celui du mois de février 1980. Au cours de la première semaine de mars, les demandes d'aide étaient présentées au rythme le 35.4 par jour et passant à 47 par jour au cours de la deuxième semaine de mars. Les dépenses de 1979 pour l'aide générale seulement ont été d'environ \$3.8 millions. D'après les sommes déboursées en janvier et en février 1980, on peut s'attendre à ce que le niveau dépasse \$5 millions pour l'année. Ce niveau, messieurs, décrit la situation telle qu'elle se présente actuellement. Les prestataires des Centres de main-d'œuvre du Canada sont au nombre 25,000 et plus, et étant donné que le niveau de chômage atteint presque 20 p. 100, il n'est certainement pas réaliste de s'attendre à ce que le marché du travail puisse absorber un si grand nombre d'employés dans la situation actuelle. L'envergure de la demande n'a pas encore atteint des proportions qui puissent justifier l'intervention de l'assistance sociale municipale. Si nous présumons que la période maximale de prestations est d'un an et en tenant compte des périodes prolongées de certaines mises à pied, nous pourrions faire face à un taux de transfert linéaire de prestataires de l'assurance-chômage au cours des prochains mois qui amènerait à nos bureaux au delà de 12,000 demandes d'assistance financière par mois.

Le gouvernement fédéral a consacré de nombreuses années à l'élaboration du processus de prestations d'assurance-chômage. Actuellement, les prestations sont calculées par ordinateur avec des effectifs restreints qui sont tous en place. La simple logistique nécessaire pour démanteler tout cet équipement dans des installations municipales est impressionnante.

Another workforce would have to be created. Not an ordinary workforce mind you, but a staff of sensitive people able to handle vast amounts of confidential family information in an efficient way. Senior levels of government pay all but 20% of our direct assistance expense. The Federal Government under the Canada Assistance Plan pays approximately half of our administration expense. There is no cost saving to be made at the Federal level because of the efficiencies built into the computer delivery of unemployment insurance benefits.

Windsor prides itself on the manner in which the problems of its citizens in need are met. Many pioneer services were developed right in this city. It is anticipated that the present unemployment difficulties will extend through the period of the next two years. It is our desire not to divert staff from the wide range of programmes we manage in normal times to meet the needs of unemployment production workers. Great production expansion is occurring in Windsor and a year to two years down the road there will be great demand for the workers who stand unemployed today. Windsor with its unemployment rate approaching 20% stands as a mountain in the midst of a production Province where the last reported unemployment rate was 6.6%. If we do not do something today to preserve the local workforce, Windsor and the senior levels of government will face a new era of development with the task of assembling and training a workforce. These unemployed workers are not the usual collection of marginally employable workers so familiar to all administrations providing financial assistance to persons in need. They are a group of highly trained and skilled employees who are a credit in any work force. They have worked hard for many years and have placed their faith in the system creating a home and raising their families. It is not unusual to find them obligated to pay mortgages, payments ranging from \$400.00 to \$600.00 per month. Amounts, which when added to the other necessities of life, place their financial need in a level considerable beyond assistance levels normally possible under the terms of Provincial social assistance legislation. The question becomes, should the financial obligations of this segment of our population be dumped upon the various markets creating havoc in terms of foreclosure or repossession, or should an orderly more viable method of assistance at a higher level be sought.

A family of five is paid starting at approximately \$472.00 per month. It is unreasonable to expect that such well trained workers with extended periods of employment who have sunk their roots into this country will sit idly by and lose houses and financial stability while new production facilities are brought on line.

Workers understand the process of unemployment insurance, and the levels of pay relate to earned income to a maximum of \$715.00 per month. People who have worked so

Il faudrait créer de nouveaux effectifs. Non pas des effectifs ordinaires, remarquez bien, mais un personnel spécialisé capable de traiter un volume énorme de renseignements familiaux confidentiels d'une manière efficace. Des niveaux élevés du gouvernement défraieraient toutes nos dépenses directes d'assistance moins 20 p. 100. Le gouvernement fédéral, dans le cadre du Régime d'assurance publique du Canada paie environ la moitié de nos frais d'administration. Il n'a aurait aucune économie pour le gouvernement fédéral étant donné l'efficacité du système informatique dans le versement des prestations d'assurance-chômage.

La ville de Windsor est fière de la façon dont elle traite les problèmes de ses citoyens dans le besoin. Un grand nombre des services ont vu le jour et se sont développés dans cette ville même. On prévoit que les difficultés actuelles inhérentes au chômage s'étendront sur les deux prochaines années. Nous ne voulons pas détourner de leur travail les employés engagés dans large éventail de programmes que nous administrons en temps normal pour répondre aux besoins des employés préposés aux versements des prestations d'assurance-chômage. On prévoit actuellement à Windsor de grande projets d'expansion, et d'ici un an ou deux on assistera à une énorme demande de travailleurs, aujourd'hui sans emploi. La ville de Windsor, avec son taux de chômage atteignant presque 20 p. 100, se dresse comme une montagne au milieu d'une province productrice où le plus récent taux de chômage n'était que de 6.6 p. 100. Si nous ne prenons pas les mesures nécessaires pour conserver notre main-d'œuvre locale, la ville de Windsor et les paliers supérieurs de gouvernement devront faire face à l'obligation de réunir et de former la main-d'œuvre quand la situation sera redevenue normale. Ces travailleurs en chômage ne sont pas de ces travailleurs marginaux si familiers à tous les gouvernements qui fournissent de l'aide financière aux personnes dans le besoin. Il s'agit d'un groupe d'employés hautement qualifiés, possédant beaucoup d'expérience et qui constituent un atout pour une population active. Ces employés ont travaillé fort pendant de nombreuses années et ont placé leur confiance dans le système, créant un foyer et élevant leurs enfants. Ce n'est pas exceptionnel de les voir obligés de payer leur hypothèque par versements de \$400 à \$600 par mois. Ces montants, ajoutés aux autres dépenses de subsistance nécessaires, placent leurs besoins financiers à un niveau considérablement plus élevé que le niveau d'assistance normalement possible aux termes des lois provinciales d'assistance sociale. Ainsi, ou doit se demander, si les obligations financières de ces segments de notre population devraient être laissées entre les mains des diverses institutions causant des torts considérables en ce qui concerne la saisie et la reprise, ou si devrait l'on rechercher auprès des autorités supérieures un système d'aide plus ordonné et plus viable.

Un famille de cinq reçoit au début un montant d'environ \$472 par mois. Il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que des travailleurs aussi qualifiés et possédant une longue expérience, qui ont établi leurs racines dans ce pays, perdent leur temps, leur maison et leur stabilité financières, pendant que l'on étudie la possibilité d'aménager de nouvelles installations de production.

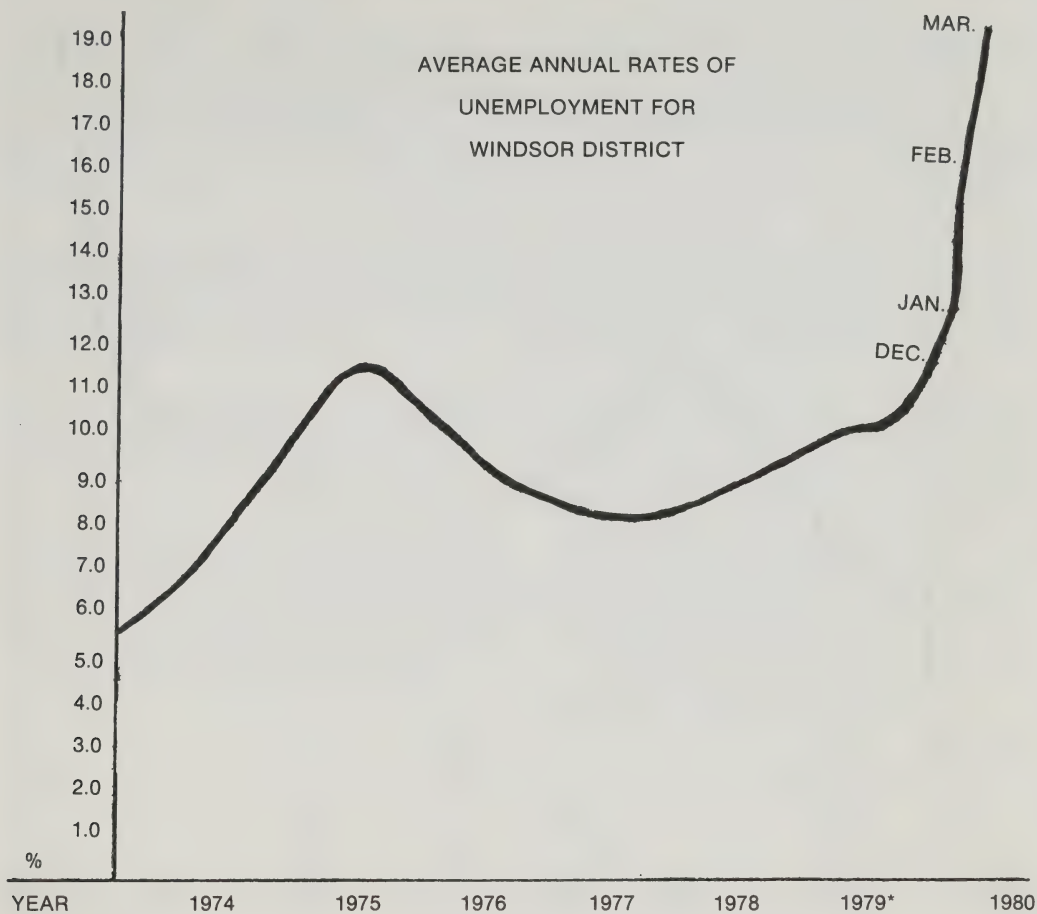
Les travailleurs connaissent le processus d'assurance-chômage, et le niveau de prestations par rapport au revenu est de \$715 par mois au maximum. Des personnes qui ont travaillé

long do not easily adjust to the world of general welfare and, since municipal social assistance is designed to be a short term temporary form of assistance between jobs, the demand will tax a system that is not really developed to do such a job. The previous high in the level of unemployment in recent times occurred in 1975 following the mid-east oil crisis and unemployment ratios exceeded 11%. 2700 cases received assistance on a regular basis during those times. The level is almost 1000 cases higher than current levels and the unemployment ratio was fairly close to being half what it is today.

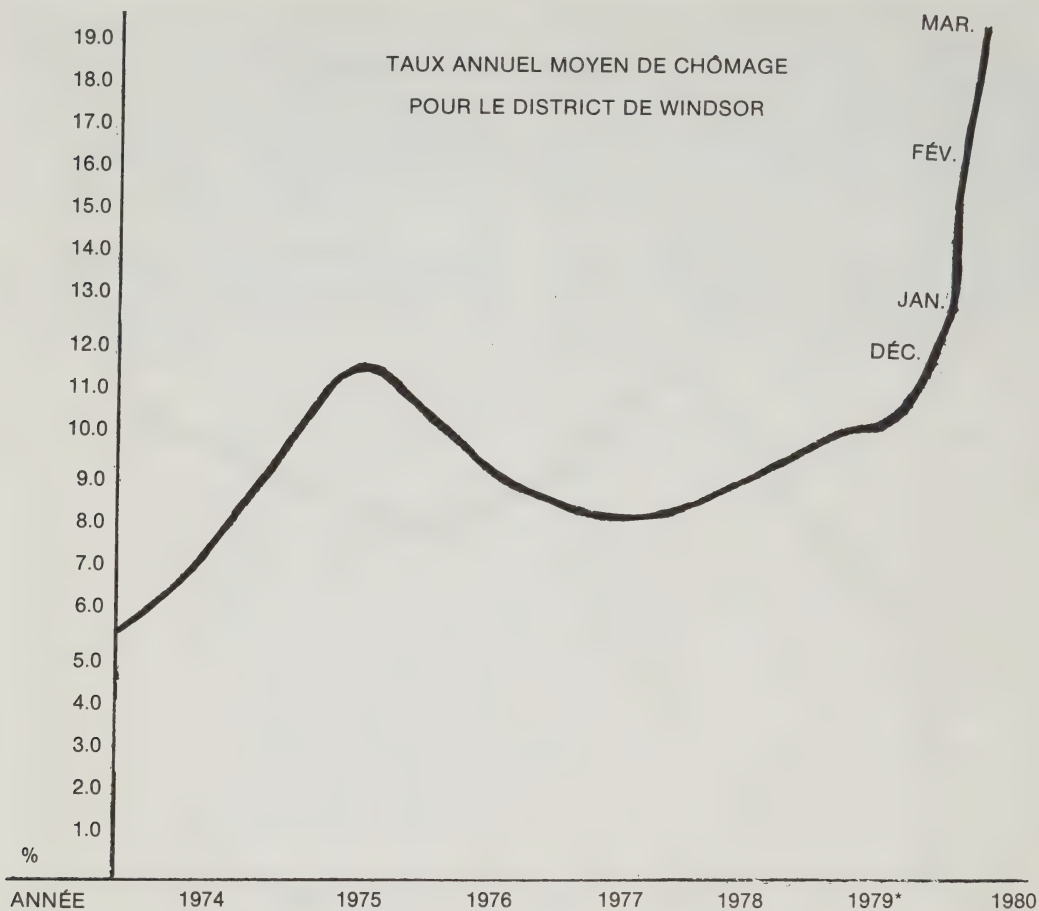
Our request of you is that unemployment insurance benefits be extended to those workers in pay until a more realistic unemployment ratio is reached. We feel that administratively this would provide the most efficient solution to the very difficult situation we face.

aussi longtemps ne s'adaptaent pas facilement au bien-être social, et étant donné que l'assistance sociale municipale constitue une forme d'aide temporaire à court terme entre deux emplois, la demande mettra à l'épreuve un système qui n'est pas réellement conçu dans ce but. Le dernier taux de chômage le plus élevé au cours des récentes années a été enregistré en 1975 lors de la crise du pétrole au Moyen-Orient et a dépassé 11 pour cent. A cette époque 2,700 chômeurs ont reçu de l'aide régulièrement. Ce niveau était de presque 1,000 cas plus élevé que le niveau actuel et le taux de chômage était près de la moitié de ce qu'il est aujourd'hui.

Nous nous adressons à vous pour vous demander que les prestations d'assurance-chômage soient prolongées pour ces travailleurs tant que l'on n'aura pas atteint un taux de chômage plus réaliste. Nous sommes d'avis que sur le plan administratif cela représenterait la solution la plus efficace à la situation très difficile que nous traversons.



*PERCENTAGE CALCULATED TO SEPT. 30/79



*POURCENTAGE CALCULÉ JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 1979

APPENDIX "EMPLB-22"

GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED

*Presentation Before
The Parliamentary Task Force
On Employment Opportunities for the 80s*

Windsor, Ontario
January 19, 1981

We at General Motors welcome this opportunity to appear before the Parliamentary Task Force on Critical Skills for the '80s. We hope that sharing some of our experiences and plans will be of assistance to the Committee in the development of employment strategies for the coming years.

This brief focuses on employment in the skilled trades portion of our work force, and outlines, specifically, our experiences with respect to future skilled trades journeymen needs and the role of our apprentice program in supplying these needs.

Our current skilled trades journeymen work force numbers 3,849 employees who are members of the UAW and who make up 12 per cent of our total UAW Master Agreement bargaining unit of approximately 32,368 represented GM of Canada Limited employees. These employees are located in General Motors fabrication and assembly plants in the cities indicated in the following chart. The total plant bargaining unit and salaried work force of each plant location is indicated:

Location	Bargaining Unit Work Force	Salaried Work Force
Oshawa	15,320	3,069
St. Catharines	7,376	1,097
Ste. Thérèse	3,813	442
Scarborough	2,169	273
Windsor Trim	1,858	243
Windsor Transmission	1,535	351
Woodstock	297	37
TOTAL	32,368	5,512

The products produced are:

Oshawa

Fabrication—

Wiring
Plastic operations
Radiators
Metal Stampings
Gas Tanks
AM Radios
Instrument Panels
Battery Plant

APPENDICE «EMPLB-22»

GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED

*Mémoire présenté
au Groupe de travail parlementaire
Sur les perspectives d'emplois des années 80*

Windsor (Ontario)
19 janvier 1981

Nous, à General Motors, sommes heureux de l'occasion qui nous est offert de comparaître devant le groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emplois pour les années 80. Nous espérons le fait de partager avec vous notre expérience et nos projets sera utile au Comité dans l'élaboration des stratégies relatives à la création d'emplois dans les années à venir.

Le présent mémoire porte une attention particulière aux emplois dans les métiers spécialisés de notre effectif, et souligne, particulièrement, notre expérience en ce qui concerne les besoins futurs en ouvriers dans les métiers spécialisés ainsi que le rôle de notre programme de formation pour répondre à ces besoins.

Nos effectifs actuels en ouvriers dans les métiers spécialisés s'élèvent à 3,849 employés qui sont membres de la UAW et qui représentent 12 p. 100 des effectifs de notre unité de négociation de l'accord-cadre de l'UAW, lesquels effectifs se chiffrent à environ 32,368, employés de GM of Canada Limited. Ces employés travaillent dans les usines de fabrication et de montage de General Motors dans les villes figurant sur le tableau suivant. L'unité de négociation de l'usine et la main-d'œuvre salariée de chaque usine y sont indiquées.

Emplacement	Effectifs de l'unité de négociation	Main-d'œuvre salarisée
Oshawa	15,320	3,069
St. Catharines	7,376	1,097
Ste-Thérèse	3,813	442
Scarborough	2,169	273
Windsor Trim	1,858	243
Windsor Transmission	1,535	351
Woodstock	297	37
TOTAL	32,368	5,512

Les produits fabriqués sont:

Oshawa

Fabrication—

câblage
revêtement plastique
radiateurs
emboutissage du métal
réservoirs à essence
Radio AM
tableaux de bord
Batteries

Parts Warehousing
 Two Car Assembly Plants
 Truck Plant
 Export operations
 Windsor Trim
 Interior Trim Parts
 Windsor Transmission
 Transmissions
 St. Catharines
 Engines
 Axles and Brake components
 Foundry
 Scarborough
 Vans
 Ste. Therese
 Car Assembly
 Woodstock
 Parts Warehouse

It should be noted that our GM/UAW Canadian Master Agreement is an umbrella agreement which covers all of these employees and also covers employees working at two other GM plants in Canada—London, Ontario, and St. Eustache, Quebec. These latter plants, however, are not part of General Motors of Canada Limited but are a separate unit known as the Diesel Division. Our remarks will exclude the Diesel Division as I understand you will be receiving a representation from the Diesel Division tomorrow in London, Ontario.

Formal apprenticeship, as a means of training qualified journeymen, began at some General Motors plants in Canada as early as 1937. By 1956 apprentices became part of the UAW bargaining unit and the terms and conditions of apprenticeship became formalized in our Canadian GM/UAW Master Agreement having, by and large, the characteristics of our present apprenticeship program. A significant portion of our current 1979 Master Agreement is devoted to outlining the terms and conditions of our apprenticeship.

A copy of our 1979 Master Agreement is attached and you will note that Paragraphs 120(a) through to 152(b) deal exclusively with apprenticeship.

A key aspect of our approach is the joint and co-operative Company/UAW administration of our program. Management and the UAW jointly determine selection standards, on-the-job training, and rotation schedules, and review and revise the classroom or related training schedules.

In order that you may fully understand the program we have also attached a brochure which GM of Canada and the UAW have recently put together. This brochure serves both as apprentice recruitment and promotional literature and also outlines the jointly agreed-upon shop training schedules. You

Entreposage des pièces
 Usines de montage à deux autos
 Usines de camions
 Exportations
 Windsor Trim
 Revêtement intérieur
 Windsor Transmission
 Transmissions
 St. Catharines
 Moteurs
 Essieux et freins
 Fonderie
 Scarborough
 Fourgons
 Ste. Thérèse
 Montage
 Woodstock
 Entrepôts des pièces

Il faut noter que notre accord cadre canadien entre GM et les Travailleurs unis de l'automobile est un accord global qui couvre tous ces employés ainsi que ceux qui travaillent dans deux autres usines GM au Canada—London (Ontario) et St. Eustache (Québec). Ces deux usines ne font cependant pas partie de General Motors of Canada Limited mais constituent une unité distincte sous le nom de Division Diesel. Nos observations n'inclueront donc pas la Division Diesel étant donné que vous recevrez demain un mémoire de la Division Diesel de London, Ontario.

L'apprentissage en bonne et due forme comme moyen de former des ouvriers qualifiés a commencé dans certaines usines de General Motors au Canada aussi tôt que 1937. En 1956, des apprentis ont été intégrés à l'unité de négociations des Travailleurs unis de l'automobile et les conditions régissant l'apprentissage ont été recouverts dans notre accord-cadre canadien GM/TUA. Ces conditions d'apprentissage avaient en général, les mêmes caractéristiques que celles de notre programme de formation actuel. Une importante partie de notre Accord cadre actuel de 1979 expose les conditions de notre programme d'apprentissage.

Vous trouverez ci-joint un exemplaire de cet accord cadre dont vous remarquerez que les paragraphes 120a) à 152b) traitent exclusivement de l'apprentissage.

L'administration mixte et concertée de notre programme par la société et par le syndicat des Travailleurs unis de l'automobile constitue l'élément clé de notre approche. En effet, la direction de cette société et l'UAW fixent conjointement les critères de sélection, la formation sur le tas ainsi que les programmes de roulement; par ailleurs elles examinent et modifient les programmes de formation théoriques et autres cours pratiques connexes.

Afin que vous puissiez pleinement comprendre ce programme parfaitement, nous avons également joint une brochure conçue par la filiale GM Canada et l'UAW conjointement. Cette brochure constitue à la fois un document de renseignement sur le recrutement des apprentis et la promotion

will notice, as you look at the description of each trade, that the 7,904 hour (approximately four-year) program is broken down as to the exact number of hours each apprentice must spend in being exposed to each of the various segments of his in-plant, on-the-job training. This requires that we must keep accurate records of the amount of time each apprentice has spent on each element of his training and to co-ordinate the reassignment of apprentices so that they cover all bases in each phase of their development.

You will note, as you read the material, that each apprentice is also required to complete a related or classroom instruction aspect of his training. This training is currently handled by sending our apprentices to local community colleges in the cities where our plants are located. At one time we set up shops on GM premises at our plants. However, as facilities and classroom instruction opportunities opened up at the community colleges, we shifted to the utilization of these facilities and instructors.

The highly technical nature of the classroom instruction required in order to graduate competent journeymen has profoundly impacted the educational base level of our apprentice selection standards. Ontario Grade 12 graduation (or equivalent) with strong mathematics and science results is the minimum standard in order to make application. Such a standard is necessary because the classroom portion of the instruction is at a post-high school level and is based on successful completion of Grade 12 maths and sciences (or equivalents).

Nervertheless, even with higher educational entrance or application requirements than other apprentice programs in Canada, General Motors still receives an overwhelming number of interested applicants who meet this minimal Grade 12 standard. The following figures, gathered from our 1980 new apprentice recruitment activities, show that we had 3,214 applicants competing for 174 openings:

GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED

Ratio of Apprenticeship Openings
to Number of Applications — 1980

Plant	Number of Applications	Apprentice- ship Openings	Ratio
Windsor Transmission	1,300	36	36:1
Oshawa	964	80	12:1
St. Catharines	800	54	15:1
Windsor Trim	150	4	38:1
TOTAL	3,214	174	18:1

This would appear to lay to rest the myth that reasonably well-educated young Canadians are not interested in career opportunities in skilled trades. Many of the better applicants were from the academic Ontario Grade 13 stream of had some university credits.

du métier et sert à exposer les programmes mixtes de formation en atelier. En examinant la description de chaque corps de métier, vous remarquerez que le programme qui s'étale sur 7,904 heures, soit sur 4 ans environ, est ventilé de façon à indiquer le nombre exact d'heures que doit consacrer chaque apprenti à chaque phase de sa formation sur le tas. Pour ce faire, il faut tenir un relevé exact du temps qu'a consacré chaque apprenti à chaque phase de sa formation et coordonner ensuite la ré-affectation des apprentis, de façon à ce qu'ils couvrent toutes les aspects dans chaque phase de leur perfectionnement.

En lisant cette brochure, vous constaterez également que chaque apprenti doit suivre des cours théoriques dans le cadre de sa formation. Ainsi, l'apprenti est envoyé au collège public de la collectivité où se trouve l'usine. A un moment donné, nous avons organisé des ateliers dans les locaux mêmes de nos usines mais nous avons recours aux installations et aux moyens d'enseignement théorique dans les collèges communautaires à mesure qu'on a pu en disposer.

La nature hautement technique des cours théoriques destinés à former des spécialistes appelle chez les candidats un certain niveau d'instruction. Ainsi, pour se présenter le candidat devra avoir, au minimum une 12^{ème} année avec une forte moyenne en mathématiques et en sciences. De telles normes sont nécessaires car la phase théorique de la formation se situe à un niveau supérieur à celui des études secondaires et exige du candidat qu'il ait terminé une 12^{ème} année avec des crédits en mathématiques et sciences (ou l'équivalent).

Néanmoins, même avec un prérequis plus élevé que pour les autres programmes d'apprentissage canadien, la compagnie General Motors reçoit un nombre surprenant de candidats admissibles. Les chiffres suivants, recueillis à partir de notre recrutement de 1980, indiquent que nous avions 3,314 candidats qui se sont présentés pour 174 postes à pourvoir.

GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED

Proportion de postes d'apprentis
par rapport au nombre de demandes — 1980

Usine	Nombre de demandes	Postes d'apprentis	Proportion
Windsor Transmission	1 300	36	36:1
Oshawa	964	80	12:1
St. Catharines	800	54	15:1
Windsor Trim	150	4	38:1
TOTAL	3 214	174	18:1

Ceci semble donc détruire le mythe voulant que les jeunes Canadiens ayant un certain niveau d'instruction ne s'intéressent pas aux débouchés existant dans les métiers spécialisés. Un bon nombre des mieux instruits sortaient de 13^{ème} année (Ontario) ou détenaient quelques unités de valeur d'universités.

No doubt there are elements which make it easier for an employer such as General Motors to attract so many high-calibre applicants. We submit, nevertheless, that even smaller employers could duplicate many of the elements which have made our apprenticeship opportunities attractive.

Returning to the related or classroom instruction I indicated previously that we send our apprentices to community colleges located in our plant cities. Originally we found it necessary to pay for the classroom and instructor's time in order to have course content which was tailor-made to our specific requirements. We are now finding that in some required courses material currently available in the community colleges and provided under the auspices of the Ontario Apprenticeship Training section meets our needs without General Motors assuming the expense of arranging for its own classroom time and paying for instructors.

One of the favourable results of this trend is that the classroom instruction is available to us on a one-day-a-week basis rather than on the basis of a block release of apprentices for five weeks once a year. This means our apprentices can more closely integrate classroom theory with on-the-job practice. For a while we will continue to utilize both the block release and day release formats. But we see ourselves swinging more and more to day release. For example, in our Oshawa location we now have a total of 75 first- and second-year apprentices in the Millwright, Machine Repair (Industrial Mechanic in provincial government terms), and Tool and Die Maker trades who participate in day release for their classroom instruction at Durham College. This represents only a fraction of our current 282 apprentices at Oshawa. Nevertheless, we plan to start succeeding year's apprentices on day release in these trades and, hopefully, expand day release to other trades as well.

We mentioned earlier that we currently have 3,849 skilled trades journeymen at GM of Canada plants. Our current apprentice program includes 631 employees at some stage of their four-year training. The total is a constantly moving target as new apprentices start or as others complete their four-year training. Generally, however, the trend has been for dramatic increases in numbers of apprentices each year since 1975.

The following numbers will indicate this trend:

1975—75 apprentices
1976—80 apprentices
1977—120 apprentices
1978—230 apprentices
1979—340 apprentices
1980—511 apprentices
(Jan.) 1981—631 apprentices

The low numbers in the mid-seventies were related to our lack of need for skilled trades journeymen at that time. Indeed, we found ourselves in the unfortunate position of graduating apprentices to the street. This is far from the case today as our forecasts indicate increasing needs for journeymen to handle expanding and changing plant facilities. Unfortunately, how-

Il ne fait pas l'ombre d'un doute que les sociétés, comme la General Motors, possèdent certains éléments leur permettant d'attirer des candidats de «haut niveau». Nous estimons néanmoins que les employeurs moins importants pourraient utiliser nombre d'éléments qui ont su rendre attrayant notre programme d'apprentissage.

Pour en revenir aux cours théoriques, j'ai indiqué un peu plus tôt que nous envoyons nos apprentis aux collèges publics se trouvant à proximité de nos usines. Initialement, nous avions jugé qu'il fallait payer les installations et le temps d'instruction, de manière à avoir des cours conçus sur mesure, mais nous estimons maintenant que pour certains de nos cours obligatoires, les matériaux offerts actuellement dans les collèges publics, sous les auspices de la Ontario Apprenticeship Training section, répond fort bien à nos besoins, sans que nous ayons à intervenir et à assumer ces coûts.

Nous avons donc droit à un jour de cours théorique par semaine, à la place d'une affectation d'un groupe d'apprentis à des cours d'une durée de cinq semaines par an, ce qui constitue un des avantages de cette tendance. Pour nos apprentis, cela leur permet de mieux allier la théorie à la pratique. Nous continuerons pendant un certain temps à utiliser les deux systèmes, tout en nous orientant graduellement vers le deuxième (un jour par semaine). A Oshawa, par exemple, nous avons actuellement au total 75 apprentis de première et deuxième années en ajustage-montage, réparation de machines (ce que le gouvernement provincial appelle «mécanicien industriel») et en fabrication d'outillage et de matrices, apprentis qui se rendent une fois par semaine au Collège Durham pour y suivre leur cours théorique. Et ce n'est qu'une partie des 282 apprentis que nous avons actuellement à Oshawa. Néanmoins, nous projetons d'adopter exclusivement le deuxième système pour les apprentis des années à venir dans ces corps de métiers et, on l'espère, dans d'autres corps de métiers également.

Nous avons dit plus haut que nous avons actuellement 3 849 spécialistes dans nos filiales canadiennes. Six cent trente-et-un employés sont actuellement inscrits et participent à notre programme de formation de quatre ans. Le chiffre total d'apprentis fluctue constamment en fonction de l'arrivée des nouveaux apprentis et du départ des anciens à la fin de leur formation de quatre ans. Depuis 1975, toutefois on peut dire, qu'en général, leur nombre a considérablement augmenté, voici les chiffres:

1975—75 apprentis
1976—80 apprentis
1977—120 apprentis
1978—230 apprentis
1979—340 apprentis
1980—511 apprentis
(jan.) 1981—631 apprentis

Le chiffre peu élevé enregistré au milieu des années 1970 reflète en fait la faible demande d'ouvriers spécialisés de l'époque. En effet, nous formions trop de diplômés par rapport à la demande, ce qui est loin d'être la situation actuelle, à en juger par nos prévisions qui indiquent une augmentation des besoins en spécialistes pour faire face à l'expansion et aux

ever, it takes four years to fill the pipeline of apprentices in order to have a supply of skilled trades journeymen graduating each year.

Compare this four-year time interval with the two years it takes to decide to build a new plant and to have the plant built and ready to operate.

It would be appropriate, at this stage, to show you by location and trade, the distribution of our current 631 apprentices in GM of Canada plants. The figures are as follows:

modifications apportées aux usines. Malheureusement, cela prend quatre ans pour constituer chaque année une réserve de spécialistes finissants.

Comparez donc ce délai de quatre ans, aux deux ans que cela prend pour décider de construire une nouvelle usine, la faire construire et la rendre opérationnelle.

Il convient, à ce stade-ci, de vous indiquer par localité et par corps de métier, la répartition des 631 apprentis que nous avons actuellement dans nos filiales GM du Canada:

GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED
1980 APPRENTICE PROGRAM

	Oshawa	St. Cath.	Windsor Trans.	Ste. Therese	Windsor Trim	Scarborough	Total
Electrician	61	33	32	7	4	4	141
Machine Repair	51	49	28	—	8	3	139
Millwright	31	49	15	6	—	—	101
Tool & Die	91	—	4	—	—	—	95
Toolmaker	—	24	13	6	5	4	52
Pipefitter	14	19	14	—	—	1	48
Welder	24	—	—	—	—	—	24
Patternmaker	2	12	—	—	—	—	14
Tinsmith	—	9	—	—	—	—	9
Draftsman	8	—	—	—	—	—	8
Total	282	195	106	19	17	12	631

GENERAL MOTORS OF CANADA LTÉE
PROGRAMME D'APPRENTISSAGE 1980

	Oshawa	St. Cath.	Windsor Trans.	Ste- Thérèse	Windsor Trim	Scarborough	Total
Électricien	61	33	32	7	4	4	141
Réparateur de machine	51	49	28	—	8	3	139
Ajusteur-monteur	31	49	15	6	—	—	101
Fabricant d'outillage et de matrices	91	—	4	—	—	—	95
Fabricant d'outils	—	24	13	6	5	4	52
Raccordeur de tuyauterie	14	19	14	—	—	1	48
Soudeur	24	—	—	—	—	—	24
Concepteur	2	12	—	—	—	—	14
Ferblantier	—	9	—	—	—	—	9
Dessinateur	8	—	—	—	—	—	8
Total	282	195	106	19	17	12	631

It should be noted that the apprenticed trades are listed in descending order with Electrician being the most highly populated trade apprenticed and Draftsman being the lowest population of trades apprenticed. Also, you will note that Oshawa, on the left, has the most apprentices and that the plants are listed in decreasing population of apprentices towards the right. By and large the number of apprentices relate to the size

A remarquer que les corps de métier faisant l'objet de l'apprentissage sont énumérés par ordre décroissant l'électricien était le métier le plus populaire et dessinateur, celui le moins recherché. Vous remarquerez également qu'Oshawa, à gauche de la page, comporte le plus grand nombre d'apprentis et que les usines sont énumérées vers la droite, par ordre décroissant d'apprentis. Dans l'ensemble, le nombre d'appren-

of the journeyman work force at each plant, retirement prospects, known large projects which will require new equipment to service and changing technology. For example, you saw that we are apprenticing more Electricians than any other trade at the present time. This is because we are moving more and more into robotics, greater numbers of electrical panels, ladder diagrams, schematics, numerical control (NC) machines, tape controlled machines, and programmable logic controlled machines all of which require more electricians. As advancing technology requires the installation and servicing of more and more automated equipment, there is a disproportionately high requirement to increase our numbers of electrician journeymen over previous years' requirements. This applies to other trades to a greater or lesser degree as devices which automatically spray paint, automatically weld, automatically sub-assemble parts, etc., are increasingly utilized.

While on the subject of forecasting future journeyman requirements, it should be understood that this is a very inexact science. Forecasts can only cover known and approved plant expansion or conversion projects and these have been constantly changing as the North American auto industry converts to downsized, fuel efficient, front wheel drive vehicles.

Nevertheless, forecast we must, and as best we can. Our latest journeyman and apprentice forecast until 1984 is as follows:

GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED

Divisional Skilled Trades Manpower Forecast

	1981 (January)	1981 (July)	1982	1983	1984
Skilled Trades	3,849	4,060	4,110	4,130	4,140
Apprentices	631	721	746	694	660
TOTAL	4,480	4,781	4,856	4,824	4,800

This overall GM of Canada forecast is based on individual forecasts at each location. The next three pages, for example, are the actual working copies of our latest Oshawa forecasts. We have picked just three of our trades (Electrician, Machine Repair, Tool and Die Maker) to show the comprehensiveness of these forecasts. Note that apprentices on roll expected to graduate, retirements, and other attrition, are factors which are included in the forecasts.

tis est fonction du volume d'effectifs de chaque usine, des retraites prévues, des méga-projets envisagés et nécessitant un nouvel équipement pour faire face à la technologie actuelle et à venir. Vous constaterez, par exemple, que nous formons plus d'électriciens que n'importe quel autre métier. Ceci à cause de la tendance de plus en plus grande à la robotisation, à l'accroissement du nombre de panneaux électriques, aux diagrammes d'échelle, à la schématisation de principe, aux machines à commande numérique, aux machines commandées par bande et aux machines commandées par logique programmable, nécessitant toutes un plus grand nombre d'électriciens. Étant donné que les progrès technologiques appellent l'installation et l'entretien d'un matériel de plus en plus automatisé, il y a actuellement une énorme demande en électriciens par rapport aux années précédentes. Cette tendance s'applique plus ou moins aux autres corps de métier, étant donné que l'usage accru que l'on fait de l'automatisation pour peindre au fusil, souder, assembler des pièces etc.

A propos de la prévision des besoins à venir en spécialistes, il faut bien comprendre qu'il s'agit là d'une science fort inexacte. Les prévisions ne couvrent que les projets connus et approuvés en matière d'expansion et de conversion d'usines; or ceux-ci ont constamment changé, étant donné que l'industrie de l'automobile nord-américaine s'oriente vers des modèles plus petits, consommant moins d'essence, et à traction avant.

Néanmoins, nous ne pouvons pas nous passer de prévisions et nous faisons de notre mieux. Voici quelles sont les dernières prévisions en besoin de spécialistes jusqu'à 1984:

GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED

Prévision des besoins de main-d'œuvre spécialisée par division

	1981 (Janvier)	1981 (Juillet)	1982	1983	1984
Métiers spécialisés	3 849	4 060	4 110	4 130	4 140
Apprentis	631	721	746	694	660
TOTAL	4 480	4 781	4 856	4 824	4 800

Ces prévisions globales en ce qui concerne les filiales GM du Canada se fondent sur des prévisions recueillies individuellement à chaque endroit. Vous trouverez dans les trois prochaines pages, par exemple, les copies de travail de nos toutes dernières prévisions concernant Oshawa. Nous avons choisi trois métiers en particulier (électricien, réparateur de machines et ouilleur et matricieur) pour vous montrer le caractère exhaustif de ces prévisions. Vous remarquerez en effet qu'elles prévoient les facteurs suivants: les apprentis dûment inscrits et futurs diplômés, les mines à la retraite et autres abandons.

MANPOWER ANALYSIS
ELECTRICIAN

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
EXPENSE HEADS								
Truck	16	18	18	18	18	18	18	18
Passenger	80	105	135	135	135	135	135	135
Fabrication	71	75	80	80	85	85	85	85
S.P. Construction	28	28	28	28	28	28	28	28
TOTAL EXPENSE	195	226	261	261	261	261	261	261
PROJECT HEADS								
N.P. and S.P.	66	66	66	66	66	66	66	66
New Paint shop	20	20	20	20	20	—	—	—
Forecast P.P.H.	1	4	4	5	7	8	9	10
GRAND TOTAL	282	316	351	352	354	335	336	337
Manpower on-roll	262	265	272	275	279	284	279	271
Attrition								
Retire	5	8	15	10	9	15	18	15
Other	5	5	6	6	6	6	6	6
Apprentice Graduates	8	7	10	18	20	16	16	20
M/P Equiv. for Apprs.	4	5	9	12	8	7	10	10
Street Hiring	4	13	14	2	—	—	—	—
Net Heads	269	277	284	291	292	286	281	280
Shortfall	13	39	67	61	62	49	55	57
Rec. Apprentice Hiring		20	16	16	20			

MANPOWER ANALYSIS
MACHINE REPAIR

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
EXPENSE HEADS								
Truck	34	34	34	34	34	34	34	34
Passenger	80	80	84	84	84	84	84	84
Fabrication	86	90	93	93	104	104	104	104
S.P. Construction	6	6	6	6	6	6	6	6
TOTAL EXPENSE	206	210	217	217	228	228	228	228
PROJECT HEADS								
N.P. and S.P.	14	14	14	14	14	14	14	14
New Paint shop								
Forecast P.P.H.	1	2	3	4	5	7	8	9
GRAND TOTAL	221	226	234	235	247	249	250	251
Manpower on-roll	210	219	221	226	229	239	244	239
Attrition								
Retire	9	9	8	9	10	6	15	18
Other	4	4	4	4	4	4	5	5
Apprentice Graduates	8	4	8	16	20	15	15	20
M/P Equip. for Apprs.	2	4	8	10	7	7	10	10
Street Hiring	14	10	9	—	4	—	—	5
Net Heads	221	225	234	239	246	251	249	251
Shortfall	—	1	—	+4	1	+2	1	—
Rec. Apprentice Hiring		20	15	15	20			

MANPOWER ANALYSIS

TOOL & DIE

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
EXPENSE HEADS								
Truck	21	21	21	21	21	21	21	21
Passenger	81	85	89	91	91	91	91	91
Fabrication	279	283	310	296	276	276	276	276
S.P. Construction								
TOTAL EXPENSE	381	389	420	408	388	388	388	388
PROJECT HEADS								
N.P. and S.P.								
New Paint shop								
Forecast P.P.H.	2	5	5	7	9	10	11	13
GRAND TOTAL	383	394	425	415	397	398	399	401
Manpower on-roll	352	339	328	333	350	355	360	363
Attrition								
Retire	12	8	9	15	10	10	10	10
Other	6	8	7	10	10	10	10	10
Apprentice Graduates	—	—	20	37	20	20	20	20
M/P Equiv. for Apprs.	18	32	27	21	20	18	18	18
Street Hiring	—	5	10	5	5	5	5	5
Net Heads	352	360	360	371	375	378	383	386
Shortfall	33	34	65	44	22	20	16	15
Rec. Apprentice Hiring		20	20	20	20			

ANALYSE DE LA MAIN-D'ŒUVRE
ÉLECTRICIENS

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
DÉPENSES								
Camions	16	18	18	18	18	18	18	18
Passengers	80	105	135	135	135	135	135	135
Fabrication	71	75	80	80	85	85	85	85
Construction S.P.	28	28	28	28	28	28	28	28
TOTAL DES DÉPENSES	195	226	261	261	261	261	261	261
PROJET								
N.P. et S.P.	66	66	66	66	66	66	66	66
Nouveaux ateliers de peinture	20	20	20	20	20	—	—	—
Prévisions PPH	1	4	4	5	7	8	9	10
TOTAL	282	316	351	352	354	335	336	337
Main-d'œuvre inscrite	262	265	272	275	279	284	279	271
Abandons								
Retraité	5	8	15	10	9	15	18	15
Autres	5	5	6	6	6	6	6	6
Apprentis diplômés	8	7	10	18	20	16	16	20
M / P ou équivalence	4	5	9	12	8	7	10	10
Embauche dans le public	4	13	14	2	—	—	—	—
Chiffres nets	269	277	284	291	292	286	281	280
Insuffisance	13	39	67	61	62	49	55	57
Embauche d'apprentis		20	16	16	20			

ANALYSE DE LA MAIN-D'ŒUVRE
RÉPARATION DE MACHINES

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
DÉPENSES								
Camions	34	34	34	34	34	34	34	34
Passagers	80	80	84	84	84	84	84	84
Fabrication	86	90	93	93	104	104	104	104
Construction S.P.	6	6	6	6	6	6	6	6
TOTAL DES DÉPENSES	206	210	217	217	228	228	228	228
PROJETS								
N.P. et S.P.	14	14	14	14	14	14	14	14
Nouveaux ateliers de peinture								
Prévisions P.P.H.	1	2	3	4	5	7	8	9
TOTAL	221	226	234	235	247	249	250	251
Main-d'œuvre inscrite	210	219	221	226	229	239	244	239
Abandons								
Retraités	9	9	8	9	10	6	15	18
Autres	4	4	4	4	4	4	5	5
Apprentis diplômés	8	4	8	16	20	15	15	20
M/P ou équivalence	2	4	8	10	7	7	10	10
Embauche parmi le public	14	10	9	—	4	—	—	5
Chiffres nets	221	225	234	239	246	251	249	251
Insuffisance	—	1	—	+4	1	+2	1	—
Embauche d'apprentis		20	15	15	20			

ANALYSE DE LA MAIN-D'ŒUVRE
FABRICATION D'OUTILLAGE ET DE MATRICES

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
DÉPENSES								
Camions	21	21	21	21	21	21	21	21
Passagers	81	85	89	91	91	91	91	91
Fabrication	279	283	310	296	276	276	276	276
Construction S.P.								
TOTAL DES DÉPENSES	381	389	420	408	388	388	388	388
PROJETS								
N.P. et S.P.								
Nouveaux ateliers de peinture								
Prévisions P.P.H.	2	5	5	7	9	10	11	13
TOTAL	383	394	425	415	397	398	399	401
Main-d'œuvre inscrite	352	339	328	333	350	355	360	363
Abandons								
Retraités	12	8	9	15	10	10	10	10
Autres	6	8	7	10	10	10	10	10
Apprentis diplômés	—	—	20	37	20	20	20	20
M/P ou équivalence	18	32	27	21	20	18	18	18
Embauche parmi le public	—	5	10	5	5	5	5	5
Chiffres nets	352	360	360	371	375	378	383	386
Insuffisance	33	34	65	44	22	20	16	15
Embauche d'apprentis		20	20	20	20			

No amount of forecasting, however, could anticipate the current massive expansion and conversion of the Windsor Transmission plant. Employment is expected to increase from approximately 1,300 before the expansion to over 3,800.

Skilled trades journeyman positions are planned to increase proportionately but the tradesmen are needed even before the additional production employees. This is because the tradesmen are required for the equipment installations as well as subsequent maintenance.

From the time the final decision was made to proceed with this plant expansion until the plant was required to be producing the new front wheel drive transmissions at vastly increased volumes, there was not enough time to select, engage, and provide four years of apprentice training to even one class of apprentices. Moreover, as we have indicated, our usual pattern is to have a steady input of new apprentices each year and, likewise, a steady output of graduating journeymen each year.

Furthermore, the traditional basis of rotating apprentices through various phases of on-the-job shop floor experience can only operate efficiently if the ratio of apprentices to journeymen is relatively small. Otherwise, each apprentice gets short-changed in getting "hands on" training. Furthermore, our Master Agreement has maximum ratios of one apprentice for eight journeymen in each trade with local deviations possible and involving the agreement of the local plant UAW Apprenticeship Committee.

Other Master Agreement ratio restrictions had to be contended with which require two apprentices to be selected from within the ranks of the unskilled bargaining unit work force for every one selected from outside the plant work force. In such a massive expansion the rigid insistence on this ratio would adversely impact both the overall number of Grade 12 graduate applicants possible for each trade as well as provide an inappropriate restriction on the overall potential quality of applicants.

Obviously what was required for filling our Transmission plant skilled trades needs meant taking some extraordinary measures. Some of these measures include making deviations from our normal pattern of apprenticeship which were made possible by setting up this training centre. The Transmission plant training centre, of which you will hear more from local Transmission plant people, should not be considered typical of our GM of Canada apprentice training facilities. It is an unusual measure taken as a result of the particular circumstances at hand.

Likewise, I am pleased to say, the local UAW leadership and the International Union have worked closely with us in the true spirit of the joint and co-operative GM/UAW Apprenticeship Program. This has taken the form of full and complete involvement in discussing the dramatic and urgent need for additional journeymen, targets, deadlines, etc. We are pleased to say that with such an approach the UAW was able to assist us in many ways. Some of these include the unusual feature of having large portions of the on-the-job training done in the more formalized atmosphere of the training centre rather than

Aucune prévision ne peut toutefois pronostiquer l'expansion et la conversion massives que vit actuellement l'usine de transmission de Windsor. En effet l'embauche devrait passer de 1 300 personnes avant l'expansion à plus de 3 800.

Les postes à combler de spécialistes devraient augmenter en conséquence mais en fait on a besoin de ces spécialistes avant même les employés supplémentaires de production. Ceci parce qu'on a besoin des spécialistes tant pour l'installation du matériel que pour son entretien ultérieur.

Entre le moment où la décision finale a été prise d'agrandir l'usine et celui où on lui a demandé de produire les nouvelles transmissions de traction avant à un rythme accéléré, il n'y a pas eu suffisamment de temps pour choisir et engager une catégorie d'apprentis et lui fournir quatre ans de formation. En outre, comme nous l'avons indiqué, nous avons l'habitude d'avoir un apport régulier de nouveaux apprentis chaque année et, partout, une production continue de spécialistes diplômés chaque année.

Par ailleurs, le roulement traditionnel des apprentis à travers les différentes phases de la formation en usine ne peut fonctionner efficacement que si le pourcentage d'apprentis par rapport aux hommes de métier est relativement faible. Autrement, chaque apprenti se trouve lésé sur le plan de la formation pratique. Enfin, notre accord cadre comporte pour chaque corps de métier une proportion maximale d'un apprenti pour huit hommes de métier, certains écarts étant permis selon les besoins locaux et nécessitant l'approbation du Comité d'apprentissage UAW de l'usine locale.

Il a également fallu prendre en considération d'autres restrictions imposées par l'accord-cadre et qui nous obligeaient de choisir deux apprentis parmi les manœuvres de l'unité de négociation des non spécialisés pour chaque candidat de l'extérieur. Dans un programme d'expansion aussi important, vouloir conserver un rapport à tout prix aussi rigide risquerait d'avoir des retombées défavorables sur le nombre global d'étudiants ayant terminé la deuxième année susceptibles de présenter une demande pour chaque métier et amènerait des restrictions injustifiées à la qualité globale éventuelle des futurs candidats.

De toute évidence, pour trouver des ouvriers qualifiés pour notre usine de transmissions, il a fallu prendre des mesures extraordinaires. Certaines ont consisté à dévier de notre programme d'apprentissage normal rendu possible en créant ce centre de formation. Le centre d'apprentissage de l'usine de transmission, dont vous parleront les responsables régionaux, ne doit pas être considérée comme étant représentative des centres d'apprentissage GM au Canada. Il s'agit d'une mesure inhabituelle qui a été prise dans des circonstances bien spéciales.

Ainsi, je suis heureux de dire aujourd'hui que les responsables de la centrale locale des TUA ainsi que le syndicat international ont travaillé en étroite collaboration avec nous dans le même esprit qui a présidé au programme d'apprentissage commun GM/TUA. Cette collaboration a revêtu la forme d'une participation complète aux discussions portant sur le besoin urgent d'embaucher de la main d'œuvre, d'atteindre certains objectifs de respecter certains délais. A cet égard, nous sommes heureux de dire qu'en adoptant cette approche le syndicat des TUA a pu nous aider de plus d'une façon. Ainsi,

in our traditional on-the-job training. Obviously such an approach was justified in order to most efficiently deal with our extraordinary demand situation.

The UAW also provided relief in the area of the one to eight ratio of apprentices to journeymen in each trade. Likewise, the ratio requiring two applicants from the plant for one from outside unduly restricted the choice of qualified applicants. Concessions were given by the UAW which allowed us to select apprentices whose qualifications are outstanding.

We mention these points because we understand that in some instances, restrictive ratios in collective agreements are being held to be one of the reasons for Canada's current skilled trades shortage. We can unequivocally report that despite having such ratios in our agreement, we have not been restricted by such ratios. The relationship between ourselves and the UAW is such that we address ourselves to real problems in open and frank discussion and implement solutions which are not necessarily rigidly bound by collective agreement provisions. Our mutual objective was to minimize the number of journeymen we had to hire from outside. As you are no doubt aware we did have to hire from outside including overseas recruitment. Nevertheless, it was the mutual desire of the UAW and General Motors to minimize this outside and overseas journeyman recruitment. I should add that we currently exceed our Master Agreement apprentice to journeyman ratio in other GM of Canada plants at the present time. We are able to do so because of demonstrable needs for the journeymen as a result of our forecasting.

With respect to the two to one in-plant selection ratio, we generally don't need concessions from the union because increasingly our unskilled plant work force is comprised of better and better educated employees. Earlier you saw that we had 3,214 applicants for apprenticeship in 1980 for all of GM of Canada. A survey of a large portion of these applicants revealed that 34 per cent of the applicants (who had the Grade 12 minimum educational requirement) came from our unskilled plant work force. As the trend continues towards more and more Grade 12 graduates in our unskilled work force, we do not contemplate many real difficulties in the two to one selection ratio.

Another subject which we wish to discuss is the relationship between General Motors' relatively well-established Apprenticeship Program and the developing Community Industrial Training Committees. These committees are being developed with assistance of both the federal and Ontario governments under a program identified as Employer Sponsored Training.

We at General Motors are actively participating in these local committees. We find, however, that our selection standards, educational requirements, related or classroom instruction needs, and skill and knowledge requirements for journey-

contrairement à ce qui se passe d'habitude, un grand nombre d'apprentis qui normalement sont formés sur le tas ont reçu une formation plus formelle au centre d'apprentissage. De toute évidence, c'était la meilleure façon pour répondre à notre demande extraordinaire en main d'œuvre.

Le TUA a également offert d'atténuer le rapport de un pour huit apprentis par rapport au nombre de salariés pour chaque métier. Aussi, le rapport établi voulant qu'on ne puisse choisir qu'un seul candidat de l'extérieur pour deux candidats de l'intérieur restreint de façon injustifiée le choix de candidats qualifiés. Le TUA a également fait des concessions qui nous ont permis de choisir des apprentis très qualifiés.

Nous faisons état de tous ces points, car on nous a dit que dans certains cas, l'imposition de rapports restrictifs dans les conventions collectives sont tenus pour l'une des raisons pour lesquelles le Canada connaît à l'heure actuelle une pénurie d'ouvriers qualifiés. Nous pouvons clairement dire qu'en dépit de la présence de tels rapports dans notre accord, notre champ de manœuvre n'en a pas été limité pour autant. Les relations que nous entretenons avec le TUA nous permettent de nous attaquer aux véritables problèmes en discutant franchement et en mettant en œuvre des solutions qui ne respectent pas toujours parfaitement les dispositions des conventions collectives. Notre objectif mutuel consistait à réduire au minimum le nombre de salariés à recruter à l'extérieur. Comme vous le savez certainement, nous avons été obligé d'embaucher du personnel de l'extérieur, notamment des étrangers. Néanmoins, la compagnie et le syndicat a essayé d'en recruter le moins possible. Je voudrais ajouter qu'à l'heure actuelle le rapport entre le nombre d'apprentis et de salariés prévu par l'accord cadre dépasse celui des autres usines GM au Canada. Nous avons été en mesure d'obtenir ces résultats vu les besoins en salariés découlant de nos prévisions.

En ce qui concerne le choix de 2 personnes à l'extérieur pour une personne dans l'usine, nous ne sommes pas tenus de demander au syndicat de nous faire des concessions, car de plus en plus la main-d'œuvre nonqualifiée à l'usine est composée d'employés plus performants et mieux éduqués. Auparavant, comme vous l'avez vu nous avions 3,214 candidats au programme d'apprentissage en 1980 pour l'ensemble des usines GM au Canada. Une enquête portant sur une fraction importante de ces ouvriers a révélé que 34 p. 100 des candidats (ayant terminé la 12^e année—exigence minimale) provenaient de la main-d'œuvre nonqualifiée travaillant dans notre usine. Si la tendance se maintient et que nous recrutons de plus en plus d'ouvriers ayant terminé la 12^e année à des postes n'exigeant pas de qualifications, le rapport deux à un ne devrait pas poser de problème.

Une autre question que nous souhaitons discuter est celle du rapport entre le programme d'apprentissage qui fonctionne relativement bien de General Motors et les comités communautaires de formation industrielle qui sont en voie de création. Ces comités sont mis sur pieds grâce à l'aide offerte par les gouvernements de l'Ontario et du fédéral en vertu d'un programme intitulé "Employer Sponsored Training".

La compagnie General Motors participe activement au travail de ces comités locaux. Toutefois, nous croyons que nos critères de sélection, les besoins en matière d'enseignement et ceux portant sur la formation, théorique ainsi que les besoins

men graduates differ substantially from other members of local Community Industrial Training Committees. We know that, for example, we use a greater amount of highly sophisticated automated equipment in our plants than most of the smaller employers who make up local committees; hence we must train our apprentices to more rigorous standards than some smaller employers. Nevertheless, we see a community of interests between ourselves and Community Industrial Training Committee members. The Durham Organization for Industrial Training, known as the DO-IT committee, has been a positive force to upgrade apprentice selection standards, related training at Durham College, and the quality of the on-the-job training with other Durham region employees. We endorse these concepts and stand ready to integrate related training instruction or other aspects of our apprenticeship program to the extent that the DO-IT program provides comparable standards to our own. By combining of efforts in the classroom instruction at Community Colleges, greater consistency and maximum utilization of all resources is possible.

In conclusion, we believe that our GM of Canada Apprenticeship Program provides proof-positive that qualified applicants are interested in apprenticeship in the skilled trades and that all the elements are in place to provide journeymen tradesmen to meet our needs. It requires accurate forecasting of future journeymen needs and a healthy, mature relationship with the unions who represent our employees. It also requires a willingness to devote extra resources and innovative approaches to deal with unanticipated rapid increases in journeyman requirements such as at our Windsor Transmission plant. It also requires that as a country we utilize our education resources as effectively as possible, avoiding duplication of efforts but at the same time tailoring classroom training needs to the requirements of individual employers as well as the educational levels of each student.

It could be argued that our relative stability of employment and high rates of pay make apprenticeship at GM more attractive than in smaller industries with fewer resources. We submit, however, that the elements which make our program successful can be duplicated in other Canadian industries. We are aware, for example, that there is government assistance with respect to wages of apprentices during the early, less productive part of their apprenticeship. We are also aware of initiatives to rotate apprentices between small employers who cannot necessarily provide a complete apprenticeship at their shops.

We submit that it is simply a matter of priorities—being willing to devote the necessary resources to get the job done. General Motors of Canada is committed to providing such resources. We believe that the elements we are providing to make a successful program can be provided by other employ-

des ouvriers sur le plan des connaissances et des compétences techniques diffèrent beaucoup de ceux des membres des comités communautaires de formation industrielle. Ainsi, nous employons plus de robots automatisés très complexes dans nos usines que la plupart des employeurs moins importants qui font partie des comités locaux; partant, nous devons faire en sorte que la formation de nos apprentis soit soumise à des critères plus rigoureux que ceux imposés par les autres employeurs. Néanmoins, nous constatons qu'il existe une communauté d'intérêt entre nous et les différents membres des comités. La Durham Organization for Industrial Training, que l'on connaît sous le nom de DO-IT Committee, a contribué à améliorer les critères de sélection des apprentis la formation au collège Durham ainsi que la qualité de la formation sur le tas avec la collaboration d'autres employés de la région de Durham. Nous ne trouvons rien à redire à ces procédures et sommes disposés à les intégrer à notre programme de formation ou à d'autres aspects de notre programme d'apprentissage dans la mesure où le programme DO-IT repose lui les mêmes critères que les nôtres. En combinant les efforts s'enseignement théorique collèges dans les communautaires, on parviendra à une meilleure rationalisation ainsi qu'à une utilisation maximale de toutes les ressources.

En conclusion, nous croyons que le programme d'apprentissage de la compagnie General Motors est la preuve indéniable que les candidats qualifiés sont intéressés à suivre un programme de formation pour apprendre un métier et que l'infrastructure en place permet de satisfaire nos besoins. Pour cela, il convient de faire l'évaluation exacte de nos besoins futurs d'ouvriers spécialisés et d'entretenir des rapports responsables et harmonieux avec les syndicats qui représentent nos employés. Il faut également démontrer une volonté de consacrer des ressources supplémentaires et de faire preuve d'innovation pour faire face aux augmentations rapides et inattendues des besoins en main-d'œuvre, comme cela été le cas pour notre usine de transmissions de Windsor. Il faut, par ailleurs, en tant que nation utiliser nos ressources pédagogiques aussi efficacement que possible, en évitant une répétition inutile des efforts tout en essayant d'adapter les programmes de formation aux besoins de chaque employeur ainsi qu'aux niveaux d'aptitude de chaque étudiant.

Il faut admettre que la relative stabilité de l'emploi ainsi que les salaires élevés rendent l'apprentissage chez GM plus intéressant que dans les industries moins importantes qui ne disposent pas d'autant de ressources. Toutefois, les éléments qui font le succès de notre programme peuvent être appliqués dans d'autres industries canadiennes. Par exemple, nous savons que le gouvernement subventionne les salaires des apprentis pendant la durée moins productive de leur programme d'apprentissage. Nous savons également que des mesures sont prises pour établir un roulement des apprentis entre plusieurs petits employeurs auxquels ne sont pas nécessairement en mesure d'assurer un programme d'apprentissage complet dans leurs locaux.

Nous croyons qu'il s'agit tout simplement d'une question de priorité—à savoir de vouloir consacrer les ressources nécessaires pour y arriver. La compagnie General Motors du Canada s'est engagée dans ce sens. Nous croyons que les éléments que nous apportons et qui permettent à notre programme d'être cou-

ers, whether large or small, and through effective use of Community Colleges and other resources.

ronné de succès peuvent être fournis par les autres employeurs, grands ou petits tout en faisant appel aux collèges communaux ainsi qu'en utilisant d'autres ressources disponibles.

Thank you.

Merci.

Afternoon sitting:

Mr. Ron Ianni, Chairman, Mayor's Committee, Dean, Law Faculty, University of Windsor;

Mr. Gary McCarthy, Executive Director, United Way;

Mr. Andy Simko, Labour Staff, United Way and President, Unemployment Help Centre;

Dr. Derek O. Northwood, Associate Dean of Research, University of Windsor.

From General Motors of Canada Limited:

Mr. Ross Scott, Director of Government Relations;

Mr. Allan Shantz, Director, Labour Relations.

Séance de l'après-midi:

M. Ron Ianni, président, Comité du maire, doyen, Faculté de Droit, université de Windsor;

M. Gary McCarthy, directeur exécutif, Centraide;

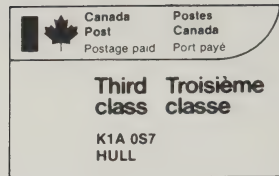
M. Andy Simko, Personnel, Centraide et président, Unemployment Help Centre;

M. Derek O. Northwood, doyen associé de la recherche, université de Windsor.

De General Motors of Canada Limited:

M. Ross Scott, directeur des Relations gouvernementales et

M. Allan Shantz, directeur, Relations de travail.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the City of Windsor:

Mr. Bert Weeks, Mayor;
Mr. Jim Moore, Economic Development Commission.

From the Industrial Resource Centre Corporation:

Mr. William R. Yee, President;
Mr. Mike Solcz, Director;
Mr. Lorne Clark, Member.

From the Task Force of the Windsor Chamber of Commerce Community Industrial Training Committee:

Mr. Lloyd Morgan, Member.

From Local 444 United Auto Worker, Essex Co. Skilled Trades Committee:

Mr. Gino Dominato.

From the Council of Canadian Universities Chemistry Chairmen:

Mr. D. G. Tuck, Chairman.

(Continued on preceding page)

De la ville de Windsor:

M. Bert Weeks, maire;
M. Jim Moore, Commission du développement économique.

De la Corporation du Centre des ressources industrielles:

M. William R. Yee, président;
M. Mike Solcz, directeur;
M. Lorne Clark, membre.

Du Groupe de travail du Comité de formation industrielle communautaire de la Chambre de commerce de Windsor:

M. Lloyd Morgan, membre.

Du local 444, Travailleurs unis de l'auto, Essex Co. Skilled Trades Committee:

M. Gino Dominato.

Du Council of Canadian Universities Chemistry Chairmen:

M. D. G. Tuck, président.

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 11

Tuesday, January 20, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 11

Le mardi 20 janvier 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of Sub-Committee B of the Special Committee on*

Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages du
Sous-comité B du Comité spécial sur les*

Perspectives d'emploi pour les années 80

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SUB-COMMITTEE B OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Hon. Warren Allmand

Messrs.

McDermid

SOUS-COMITÉ B DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'hon. Warren Allmand

Messieurs

Orlikow—(3)

(Quorum 2)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JANUARY 20, 1981
(22)

[Text]

The Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met this day in London, Ontario, at 9:40 o'clock a.m., the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Allmand and McDermid.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research.

Witnesses: Mr. Bill Pillsworth, Vice-President, Community Services, Fanshawe College, Mr. J. Clark Leith, Vice-President, Academic, University of Western Ontario. Mr. Douglas J. Heron, Director of Economic Development, City of London. Mr. Cal Balcon, President, London Advisory Board. Mr. K. G. Mills, Director of Personnel, General Motors of Canada Limited, Diesel Division. Dr. R. S. Downey, Member of the Ontario Veterinary College, Department of Clinical Studies, University of Guelph.

The Sub-Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

It was agreed,—That the brief submitted by Mr. Leith entitled "Brief to Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 80's" be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "EMPLB-23"*).

It was agreed,—That the brief submitted by Dr. Downey entitled "Post Graduate Veterinary Education" be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "EMPLB-24"*).

At 12:05 o'clock p.m. the Sub-committee adjourned until 2:00 p.m. this day.

AFTERNOON SITTING
(23)

The Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in London, Ontario at 2:00 o'clock p.m., the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Allmand and McDermid.

In Attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research.

Witnesses: Mr. John G. Sim, Co-operative Education, Fanshawe College. Mr. W. A. McLaughlin, Dean of Engineering, University of Waterloo. *From Fanshawe College:* Mr. Gordon Lancaster, Director, Co-operation and Development; Mr. F. A. Brill, Chairman, Mechanical Engineering Technology; Mr. J. C. Roberts, Chairman, Civil Engineering Technology Division; Mr. Bill Pillsworth, Vice-President, Community Services; Mr. G. W. Gadies, Chairman, Motive Power Technology Division; Mr. T. N. Pickard, Manager of Employer Sponsored Training. Mr. Roy Weiser, Director, Canadian Association for Cooperative Education, University of Waterloo.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 20 JANVIER 1981
(22)

[Traduction]

Le sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à London (Ontario), à 9 h 40, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du sous-comité présents: MM. Allmand et McDermid.

Aussi présent: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: M. Bill Pillsworth, vice-président, services communautaires, collège Fanshawe, M. J. Clark Leith, vice-président, Services académiques, Université de l'Ouest de l'Ontario. M. Douglas J. Heron, directeur du développement économique, ville de London. M. Cal Balcon, président, Conseil consultatif de London. M. K. G. Mills, directeur du personnel, General Motors of Canada Limited, Division du diesel. M. R. S. Downey, membre du collège vétérinaire de l'Ontario, Département des études cliniques, Université de Guelph.

Le sous-comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Il est convenu,—Que le mémoire soumis par M. Leith intitulé «Mémoire au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80» soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice «EMPLB-23»*).

Il est convenu,—Que le mémoire soumis par M. Downey, intitulé «Enseignement vétérinaire post-universitaire» soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice «EMPLB-24»*).

A 12 h 5, le sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(23)

Le sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à London (Ontario), à 14 heures, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du sous-comité présents: MM. Allmand et McDermid.

Aussi présent: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: M. John G. Sim, formation coopérative, collège Fanshawe. M. W. A. McLaughlin, doyen de l'école de génie, Université de Waterloo. *Du collège Fanshawe:* M. Gordon Lancaster, directeur, Coopération et développement; M. F. A. Brill, président, Technologie du génie mécanique; M. J. C. Roberts, président, Division de la technologie du génie civil; M. Bill Pillsworth, vice-président, Services communautaires; M. G. W. Gadies, président, Division de la technologie de force motrice; M. T. N. Pickard, gérant de la formation assurée par l'employeur; M. Roy Weiser, directeur, Associa-

The Sub-Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

It was agreed,—That a brief submitted by Fanshawe College entitled "A Submission to The Task Force on Employment Opportunities for the 80's" be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "EMPLB-25").

It was agreed,—That a brief submitted by Mr. Weiser for the Canadian Association for Co-operative Education be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "EMPLB-26").

At 4:55 o'clock p.m. the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

tion canadienne de la formation coopérative, Université de Waterloo.

Le sous-comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Il est convenu,—Que le mémoire soumis par le collège Fanshawe intitulé «Un mémoire présenté au Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80» soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (Voir Appendice «EMPLB-25»).

Il est convenu,—Qu'un mémoire soumis par M. Weiser de l'Association canadienne de la formation coopérative soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (Voir Appendice «EMPLB-26»).

A 16 h 55, le sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du sous-comité

Nino Travella

Clerk of the Sub-Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, January 20, 1981

• 0940

[Texte]

The Chairman: I would like to call this meeting to order. I want to welcome you to this session of the task force on Employment Opportunities for the 80s. This is a task force that was established by the Parliament of Canada last spring. It is made up of seven members of Parliament from the three political parties in the House of Commons. We have four from the government side and three from the opposition. Two of those opposition members are from the Conservative Party and one from the NDP. The members are also well distributed among the regions of Canada, there being two members from the west, two from Ontario, two from Quebec and one from the Atlantic region.

For many of the hearings outside Ottawa the committee splits into two subcommittees. This is one of the subcommittees here today. We have John McDermid, member of Parliament for Brampton-Georgetown and one of the Conservative critics for Manpower policies. My name is Warren Allmand. I am the chairman of the committee. Another member of this subcommittee, David Orlikow, who is the NDP member for Winnipeg North, was declined in Ottawa and is not here. We also have with us Gerry Swartz, our research director; Nino Travella, our clerk; and Murray Hardie, our administrative director.

The mandate of the task force, to put it in a nutshell, is to study a situation that we have in Canada. We have, on the one hand, an unacceptably high level of unemployment and, on the other hand, growing critical shortages of skilled trades. We have large numbers of people looking for work who cannot find that work and we have large numbers of employers looking for skilled employees but unable to find them.

In studying this situation, we are critically examining our training policies, our retraining policies, Manpower programs, mobility programs for workers—everything relating to that particular situation. We are travelling throughout the country and holding hearings in Ottawa to hear from Canadians what they believe to be the causes of those imbalances in the labour market and what can be done to improve the situation.

As I said, we started our work by holding hearings in Ottawa with national groups. Then in the fall we went on the road. We have already held hearings in the Atlantic area and in the west and we are now, in early 1981, carrying on hearings in Ontario and Quebec.

It is our intention to produce a report in May or June. Our deadline is the end of June, but we will likely have our report out before the deadline. We hope to have an action-orientated report, one that will make recommendations for changes in legislation, programs or policy to address the problem we have been given to study.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Mardi le 20 janvier 1981

[Traduction]

Le président: A l'ordre s'il vous plaît. Je vous souhaite à tous la bienvenue à cette réunion du groupe de travail sur les perspectives d'emplois pour les années 80, groupe de travail créé au printemps dernier par le Parlement canadien. Le groupe est constitué de sept députés représentant les trois partis siégeant à la Chambre des communes; notamment quatre députés du gouvernement et trois de l'opposition. Cette dernière est représentée par deux députés conservateurs et un député NPD. Les régions quant à elles sont également bien représentées, deux députés venant de l'ouest, deux de l'Ontario, deux du Québec et un de la région Atlantique.

Le Comité s'est scindé en deux sous-comités pour la plupart des audiences en dehors d'Ottawa. Nous sommes d'ailleurs un de ces deux sous-comités, composé notamment de John McDermid, député de Brampton-Georgetown et d'un des critiques conservateurs pour les questions de main-d'œuvre. Moi-même je m'appelle Warren Allmand. Et je préside le Comité. David Orlikow, également membre du sous-comité et député NPD de Winnipeg nord a été retenu à Ottawa. Nous avons également ici Gerry Swartz notre directeur de la recherche, Nino Travella notre greffier et Murray Hardie notre directeur administratif.

Le groupe de travail a été chargé d'étudier la situation suivante: nous avons d'une part au Canada un chômage extrêmement élevé et d'autre part une pénurie croissante de travailleurs qualifiés. Nous avons d'une part de nombreuses personnes qui, cherchant du travail n'arrivent pas à en trouver pendant que de nombreux employeurs ne parviennent pas à trouver des travailleurs qualifiés.

Dans le cadre de cette étude, nous avons examiné d'un œil critique notre politique de formation et de recyclage, nos programmes de main-d'œuvre, la mobilité des travailleurs et tous les autres facteurs rapportant de près ou de loin à cette situation. En plus des audiences à Ottawa, nous avons siégé partout dans le pays pour savoir à quoi les Canadiens attribuent ce déséquilibre du marché du travail et pour chercher les moyens de redresser la situation.

Nous avons donc commencé par organiser des audiences à Ottawa. Nous avons entendu divers groupes. À l'automne nous avons entamé nos voyages. Des audiences ont déjà eu lieu dans la région Atlantique, dans l'ouest et maintenant en ce début de 1981, nous parcourons l'Ontario et le Québec.

Notre rapport devrait être prêt en mai ou en juin. La date limite a été fixée à la fin juin mais nous espérons avoir terminé avant. Dans notre rapport, nous comptons faire des recommandations en vue de changer certaines lois et programmes pour résoudre le problème que nous avons été chargé d'étudier.

[Text]

• 0945

Now this morning since this is a federal task force, members or people in the audience addressing the task force may use either English or French, and we have facilities for simultaneous translation. While most of the discussion today will be in English, if there is somebody here who is French-speaking, they can get an apparatus from this table to translate and an earphone which will carry the translation for them.

I am going to list the witnesses we will hear today, and we will start with the first one. We had advertised in London in the fall the work of the task force and asked those who wished to appear before us or send us briefs to contact us. Then we also wrote a large number of groups whose work seemed appropriate to the studies we were carrying out.

So the ones we have before us this morning—first we have a word of welcome from Bill Pillsworth of Fanshawe College. He is not giving a brief, but the ones that will be addressing the subject are, first, Doctor Clark Leith, Vice-President, Academic, University of Western Ontario; second, Mr. Douglas Heron and Mr. Cal Balcon, Mr. Heron, Director of Economic Development, City of London, and Mr. Balcon from the London Industrial Training Advisory Board; third, Doctor R. S. Downey, the President of the Canadian Veterinary Medicine Association from the University of Guelph; fourth, Mr. K. G. Mills, Director of Personnel, General Motors of Canada Limited, Diesel Division.

This afternoon we have Mr. John Sim and Mr. Jack Ulan, with respect to co-operative education; next we have Mr. Gordon Lancaster, Director of Co-operative Education, Fanshawe College; third, Mr. W. A. McLaughlin, Dean of Engineering, University of Waterloo; and finally, Mr. Ray Weiser, Director, Canadian Association for Co-operative Education, University of Waterloo.

We will also receive a brief from the Canadian Council of the Blind, the London Chapter, Mr. Paul Chovancek, but there will be no presentation; that brief will be received.

I will now call on Mr. Pillsworth, if he wishes to address us. Mr. Pillsworth.

Mr. W. Pillsworth (Vice-President, Community Services, Fanshawe College): Mr. Allmand and members of the task force, I would like to take the opportunity very briefly to welcome the task force to London and to Fanshawe College. I hope you did not have any difficulty getting into the college through the maze of halls, and I was particularly concerned when I saw you walking through the door on crutches.

The Chairman: I spent the night in Victoria Hospital and I got very good treatment there in the emergency, so your medical facilities were very good.

Mr. Pillsworth: In the absence of our president, Harry Rawson, who is in Toronto today, I wanted to extend a welcome to the committee. Certainly the college is very interested in the work of the task force, and if we can be of assistance to you during the day, please call on me or Gordon Lancaster, our Director of Co-op and Placement. So, thanks very much for coming and all the best during the day.

[Translation]

Comme nous sommes un groupe de travail fédéral, vous êtes libres de vous exprimer en anglais ou en français, la traduction simultanée étant assurée dans les deux langues. Même si la majeure partie de la discussion d'aujourd'hui se déroule en anglais, s'il y a des francophones dans la salle, vous pouvez vous servir d'un écouteur pour entendre l'interprétation.

Je vais maintenant vous donner la liste de nos témoins d'aujourd'hui, après quoi le premier d'entre eux aura la parole. Nous avons fait de la publicité à London à l'automne dernier pour annoncer nos audiences; nous invitons les personnes intéressées à comparaître devant nous, à nous faire parvenir des mémoires ou à nous contacter. Nous avons également écrit à différents groupes et organisations dont le travail se rapporte d'une façon quelconque à l'objet de nos études.

Je voudrais tout d'abord souhaiter la bienvenue à Bill Pillsworth du Collège Fanshawe. Il n'a pas de mémoire à nous présenter; le premier à nous en soumettre un sera M. Clark Leith, vice-président, académie, Université de l'Ouest de l'Ontario et après lui, M. Douglas Heron et M. Cal Balcon; M. Heron est le directeur du développement économique de la ville de London et M. Balcon fait partie de la commission consultative sur la formation industrielle de cette même ville; le troisième témoin sera le docteur R. S. Downey, président de l'Association canadienne de médecine vétérinaire et professeur à l'Université de Guelph; et le quatrième M. K. G. Mills, directeur du personnel de la General Motors du Canada, division Diesel.

Cet après-midi, nous aurons M. John Sim et M. Jack Ulan, qui nous entretiendront de l'éducation coopérative, puis M. Gordon Lancaster, directeur de l'éducation coopérative du collège Fanshawe. En troisième lieu, M. W. A. McLaughlin, doyen de l'École polytechnique de l'Université de Waterloo et enfin M. Ray Weiser, directeur, Association canadienne pour l'éducation coopérative de l'Université de Waterloo.

M. Paul Chovancek du Conseil canadien des aveugles, section de Londres, nous a fait parvenir un mémoire.

Je donne maintenant la parole à M. Pillsworth.

M. W. Pillsworth (vice-président, Services communautaires, Collège Fanshawe): Messieurs, je saisis cette occasion de vous souhaiter à tous la bienvenue à London et plus particulièrement au Collège Fanshawe. J'espère que vous n'avez pas eu trop de mal à vous y retrouver dans la dédale de nos collines, d'autant plus que vous êtes obligés de vous déplacer à l'aide de béquilles, monsieur Allmand.

Le président: J'ai passé la nuit à l'hôpital Victoria où j'ai été très bien soigné.

M. Pillsworth: En l'absence de M. Harry Rawson, notre président, qui est à Toronto aujourd'hui, je vous souhaite à tous la bienvenue. Notre collège s'intéresse vivement à votre travail et moi-même ainsi que Martin Lancaster, notre directeur de la coopération et du placement nous ferons un plaisir de vous aider aujourd'hui. Nous vous remercions d'être venus et nous souhaitons le plein succès.

[Texte]

The Chairman: Thank you very much, Mr. Pillsworth.

Now I will call on Doctor Clark Leith, and I hope I am pronouncing that correctly, the Vice-President, Academic, University of Western Ontario. Good morning, sir. Are you going to read your brief or are you going to table it and speak to it? You can do either. We ask that the verbal presentation be no more than 15 minutes to allow us time for discussion, but if you feel you can read it in that time, that is your choice.

• 0950

Mr. J. Clark Leith (Vice-President (Academic) and Provost, University of Western Ontario): What I would like to do in fact is skim through it, not reading every word but try to give you the essential features of it so we will have time to elaborate on questions that might be of particular interest.

The Chairman: Well, in that case, we will append it to the record.

I forgot to mention that anybody here who wishes to receive the record of this meeting and our report when it is published will, provided they leave their name and address with Mr. Travella, the clerk, or Mr. Hardie. We will send them the verbatim transcript of today's meeting as printed and also the report when it comes out.

Dr. Leith, please proceed.

Mr. Leith: Thank you very much. I have with me also Dr. Saraydar, the Assistant Dean of Graduate Studies, who participated extensively in the preparation of this brief.

Let me begin by noting that it is clear from the orders of reference of the parliamentary committee that one of the functions coming out of this is to consider how well the market for university prepared manpower is in fact working, especially in terms of its longer-term aspects and my focus today will be to note a few characteristics of the market for university graduates in general and in doing so, to explore two questions: Are there skill shortages developing in the market for university graduates, and, if so, are we likely to see these shortages of specific skills in the midst of substantial unemployment? Our emphasis will be on those with advanced degrees because that is our primary function.

The principal feature that one can note about university graduates is that their skills tend to be portable. This implies that university graduates tend to be amongst the most mobile geographically. To cite one small example, in March, 1980, approximately 15 per cent of the spring 1979 Ontario university graduates had migrated outside of Ontario.

Another mobility has to do with occupational mobility. University tends to promote certain skills that increase mobility between occupations. In fact, one of the most useful skills that we can impart at the university, is the skill to develop the ability to ask the right questions, to think about things in a rigorous, rational manner, to apply the general as well as specific methodology of decision-making and evaluation, whether it be in the humanities or the sciences. In other words, at the university, our primary concern in fact is with skills that widen horizons, not to limit them and these are the skills that

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Pillsworth.

Je donne maintenant la parole au docteur Clark Leith, vice-président académique de l'Université de l'Ouest de l'Ontario. Avez-vous l'intention de lire votre mémoire ou bien voulez-vous le déposer après nous en avoir exposé les points saillants? Nous vous demandons de bien vouloir limiter votre exposé à un quart d'heure pour qu'il y ait suffisamment de temps pour la discussion; toutefois si vous le désirez vous êtes libre de nous lire votre exposé.

M. J. Clark Leith (vice-président, Services académiques et directeur de l'Université de l'ouest de l'Ontario): Si vous le permettez, je ne vais pas lire l'exposé mais simplement en souligner les points essentiels de façon à ce qu'il nous reste assez de temps pour les questions qui vous intéressent plus particulièrement.

Le président: Dans ce cas votre exposé sera annexé au compte rendu de la réunion.

J'ai oublié de signaler à ceux que cela intéresse que pour recevoir un exemplaire du compte rendu de la réunion ainsi que notre rapport lorsqu'il sera publié, il suffit de laisser votre nom et adresse soit à M. Travella soit à M. Hardie.

Allez-y monsieur Leith.

M. Leith: Merci beaucoup. M. Saraydar, doyen adjoint des études universitaires supérieures qui a largement contribué à notre mémoire m'accompagne aujourd'hui.

D'après son ordre de renvoi votre comité doit examiner, entre autres, la façon dont les diplômés des universités se débrouillent sur le marché du travail, surtout à long terme. Je vais donc m'attacher plus particulièrement à examiner le marché du travail pour les diplômés des universités en général et essayer de répondre à la question de savoir s'il y a pénurie de certains types de formation universitaire et dans l'affirmative, si ces pénuries vont persister malgré un chômage important. Je veux parler essentiellement des titulaires de diplôme d'études supérieures.

La principale caractéristique des personnes ayant un diplôme universitaire est qu'elles peuvent exercer leurs connaissances un peu partout si bien qu'elles constituent une des catégories les plus mobiles de la population. Ainsi en mars 1980, 15 p. 100 de ceux qui avaient obtenu leur diplôme d'université de l'Ontario au printemps de 1979 s'étaient établis en dehors de l'Ontario.

Il y a également ce qu'on pourrait nommer la mobilité professionnelle, les universités encourageant les aptitudes qui servent justement à promouvoir cette mobilité. Une des tâches essentielles de l'université est justement d'enseigner aux jeunes à poser des questions judicieuses, à réfléchir selon les schémas rigoureux et rationnels, à prendre des décisions et à évaluer les choses, que ce soit dans le domaine des belles-lettres ou des sciences. Les universités cherchent donc à étendre les horizons des étudiants plutôt qu'à les restreindre et ce sont justement ces aptitudes que les patrons recherchent chez ces jeunes

[Text]

employers seek and expect from university graduates. These skills have general applicability in the sense that they are useful in a wide variety of occupations.

On the question of unemployment and, in particular, the issue of the balance between demand and supply for university graduates, the structure of the Canadian economy has historically been shifting in a direction favourable to the employment of university graduates. First of all, we are aware that there is a substantial increase in the labour force devoted to white collar occupations, including university graduates and this is projected to be about 50 per cent of the population in the early 1980s, as compared to about 25 per cent in the early 1940s.

• 0955

The over-all demand by employers in the 1980s for post-secondary graduates in general will, however, depend to a large extent on the economic development that takes place in the 1980s. In other words, the economic development requirement of the 1980s which is mentioned in the title of your mandate is in fact not a given; it is something that has a high degree of uncertainty associated with it. Consequently, the number of employment opportunities over all for university graduates will depend on the rate of growth of the economy as a whole. I think it is fair to say that there is a reasonable probability that that growth may proceed more slowly in the 1980s than in the past, and this may lead to serious adjustment problems in labour markets in general as well as the labour market for highly educated manpower.

Nevertheless, while that kind of adjustment problem is something that should concern us all, the problem has not been nearly as serious a problem for university graduates. Up to this point, unemployment among university graduates has remained relatively low. Ontario's employment survey of 1979 graduates put the over-all unemployment rate of university graduates in April, 1980 at 4.9 per cent. By contrast, 14.3 per cent of the relevant age group of 15 to 24 was unemployed in that same month. The unemployment rate among graduates of colleges of applied arts and technology was part way between those two rates, at 7.8 per cent.

Not only do universities produce BAs, they also have a substantial production of graduate degrees. The University of Western Ontario is second only to the University of Toronto in Ontario as a graduate school. We have in recent experience some unemployment of PhDs; yet only 3 per cent of all PhDs are reported as unemployed, and that depends very much on the particular field. In the humanities it is relatively high at about 8 per cent, whereas in the social sciences it is about 3 per cent, and 1 per cent in the natural and applied sciences.

Looking toward the future, one could reasonably expect the historically low unemployment rate for university graduates to continue. To the extent that shortages in particular skills do occur in the future, they will do so within a milieu of relatively full employment for those with university degrees.

Let me mention briefly something about the question of shortage of highly qualified manpower and the kind of policy

[Translation]

universitaires. Ces aptitudes sont essentielles dans toute une série de métiers et de professions.

En ce qui concerne le chômage et plus particulièrement l'équilibre entre l'offre et la demande de diplômés, l'évolution de l'économie canadienne tend à favoriser les titulaires de diplôme universitaire. Nous savons tous en effet qu'au début des années 80, 50 p. 100 de la main-d'œuvre active, y compris les diplômés d'universités, travaillera dans le secteur tertiaire contre 25 p. 100 seulement au début des années 40.

Cependant, la demande de diplômés d'études supérieures au cours des années 80 dépendra dans une large mesure du développement économique auquel on assistera pendant la décennie. En effet, le développement économique des années 80 qui figure dans le titre de votre mandat, n'est pas une donnée prédéterminée. Elle est au contraire hautement aléatoire. Les possibilités d'emplois pour l'ensemble de nos diplômés seront donc fonction du taux de croissance générale de l'économie. Il semble probable que ce taux de croissance au cours des années 80 sera plus lent que par le passé, ce qui aura de graves incidences sur le marché du travail en général et pour les diplômés de nos universités en particulier.

Les difficultés d'ajustement que cela provoquera sont une question préoccupante même si jusqu'à présent, les diplômés d'études supérieures n'ont pas encore été gravement touchés. En effet, le chômage parmi ces diplômés est resté relativement bas. Ainsi au mois d'avril 1980, 4,9 p. 100 des personnes ayant obtenu leur diplôme universitaire en Ontario en 1979 étaient au chômage contre 14,3 p. 100 de l'ensemble des 15 à 24 ans pour le même mois. Chez les titulaires de diplômes de collège d'art appliqué et de technologie le taux était de 7,8 p. 100.

Les universités décernent non seulement des baccalauréats, mais également un nombre important de diplômes d'études universitaires supérieures. L'Université de l'Ouest de l'Ontario occupe la deuxième place après l'Université de Toronto pour le nombre de ce type de diplômes qu'elle décerne. On a parlé récemment de chômage parmi les titulaires de doctorat. Or 3 p. 100 seulement de ces personnes sont sans emploi. De plus cela dépend dans une grande mesure de la spécialité: ainsi 8 p. 100 des titulaires de doctorat en humanités sont sans emploi contre 3 p. 100 pour les sciences sociales et 1 p. 100 dans les sciences naturelles et appliquées.

Pour ce qui est du futur on peut, je pense, s'attendre à ce que le taux de chômage parmi les diplômés reste bas. S'il doit y avoir effectivement pénurie dans telle ou telle discipline, ce sera dans un cadre de relativement plein emploi pour cette catégorie de travailleurs.

J'aimerais maintenant dire un mot au sujet de la pénurie dans certaines catégories de spécialisation et des conclusions

[Texte]

implications that might have. There is in fact very little information on projected specific shortages by field of those with baccalaureates. We do have some information to suggest, for example, that in the very near future we are facing a significant shortage of engineers. Our dean of engineering recently pointed out, for example, that a student with a bachelor's degree in engineering could receive a starting salary between \$17,000 and \$22,000. This of course places him at considerable disadvantage if he is contemplating going to graduate school to become a professor of engineering, looking forward to a long period of relatively low income and then approximately that same \$17,000 to \$22,000 as his starting salary. Significant shortages are likely to occur as a consequence of that, particularly in areas requiring a doctoral degree in the physical and the applied sciences.

A brief quote from the dean of graduate studies at the University of Waterloo points out that there are substantial shortages in certain areas.

• 1000

There has been a decline in the absolute numbers of PhD students produced in Canada since 1973-74; some increase in 1978-79, but nevertheless the over-all PhD enrolment has in fact declined. On balance, the academic market for new PhDs is not as strong as it once was.

Let me mention briefly the specific issue of physical and applied sciences, because this applies to considerable recent emphasis on the matter of research and development expenditures. That forecast shortage in the physical and applied sciences depends critically on the academic and nonacademic markets which are influenced by the June 1978 announcement by the Minister of State for Science and Technology of an objective that gross expenditure on research and development be 1.5 per cent of GNP by 1983 and that this was considered a national priority. This in fact has been reaffirmed several times since. I understand that the federal government has recently raised that objective. Put in historical context, that is a very substantial increase in the actual allocation. Canada's expenditures on research and development have historically been low, increasing from about 1 per cent in 1962 to a high of 1.3 per cent in 1969, then a continuous decline to a level, in 1978, of less than 1 per cent. Compare that with West Germany and the Netherlands, where it is over 2 per cent, and the United States where it is also over 2 per cent. Achieving an objective of 2.5 per cent of GNP by 1985 without shortages in critical manpower needs would likely require immediate significant increases in enrolment in both graduate and undergraduate levels in applied science and engineering and the physical sciences. In fact, I think it is fair to say that looking at the Natural Sciences Engineering Research Council estimates would suggest an annual shortfall of at least 15 per cent over the next few years.

Let me try to summarize briefly then to suggest that one of the policy implications that one can derive from this has to do with the necessity of providing a reasonably stable environment in which the universities can function. In fact it would be

[Traduction]

qu'il faut en tirer. Nous possédons très peu de données sur la pénurie de licenciés dans différentes spécialités. Ou nous annonçons pour bientôt un manque grave d'ingénieurs. Le doyen de notre école polytechnique a expliqué récemment que le titulaire d'une licence en polytechnique pouvait espérer obtenir de 17 à \$22,000 dès son premier emploi. Ceci le découragerait bien entendu de poursuivre des études supérieures en vue de devenir professeur de polytechnique après de longues années mal rémunérées pour espérer un traitement de départ variant lui aussi de 17 à \$22,000. Cette situation risque de créer une pénurie surtout pour les postes exigeant un doctorat de sciences physiques ou appliquées.

D'après le doyen des études supérieures de l'Université de Waterloo, il y a déjà des manques importants dans certains secteurs.

Depuis 1973-74, le nombre total des titulaires de doctorat a diminué au Canada. Ce nombre est en hausse depuis 1978-1979, bien que le nombre global des étudiants suivant des cours de doctorat ait diminué. Dans l'ensemble on peut dire que la demande pour cette catégorie de diplômés n'est pas aussi forte qu'avant.

Je voudrais maintenant dire quelques mots des sciences physiques et appliquées, question qui touche directement celle des dépenses consacrées à la recherche et au développement dont il a beaucoup été question ces jours-ci. Le manque prévu de diplômés en sciences physiques et appliquées dépendra dans une large mesure de la déclaration faite en juin 1978 par le ministre d'État aux Sciences et à la technologie selon laquelle 1.5 p. 100 du produit national brut devait être attribué en priorité à la recherche et au développement d'ici 1983. Cette déclaration a depuis été confirmée à plusieurs reprises. Il paraît que le gouvernement fédéral a tout récemment relevé ce plafond. C'est une majoration importante par rapport aux crédits actuels. Au Canada les dépenses consacrées à la recherche et au développement ont toujours été faibles, passant de 1 p. 100 en 1962 à 1.3 p. 100 en 1969 pour tomber à moins d'un pour cent en 1978. En Allemagne de l'ouest et aux Pays-Bas, par contre, ces dépenses représentent plus de 2 p. 100, de même qu'aux États-Unis. Si l'on veut atteindre 2.5 p. 100 du produit national brut d'ici 1985 sans provoquer de graves pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs, il faudrait augmenter immédiatement les inscriptions dans les facultés de physique, de sciences appliquées et de polytechnique. D'après les prévisions du Conseil de la recherche en sciences naturelles et en polytechnique, on doit s'attendre à un manque de 15 p. 100 par an dans ces catégories.

Pour conclure donc, je dirais qu'il est essentiel de permettre aux universités de fonctionner dans un milieu stable. En effet les universités ne sont pas là pour répondre à tout moment aux difficultés du marché du travail. Par ailleurs, l'expérience de

[Text]

fair to argue that the universities are not able to respond in the very short run to tight market situations. Furthermore, the experience with detailed manpower planning in other countries such as the U.K. where detailed planning has been undertaken, has not generally been successful. To quote from a report on the U.K. experience:

... past experience of planning for highly qualified manpower does not suggest that attempts to produce more graduates in certain disciplines on the basis of assertions that these are the graduates the country needs have much chance of success.

In fact I think it would be extremely harmful and inefficient in terms of the impact on capital costs, recruitment and retention of superior faculty and staff, and an academic environment conducive to good teaching and research, for universities to gear up and wind down in response to transient shifts in demand for their graduates. Let me stop there.

The Chairman: Thank you very much, Dr. Leith. Am I pronouncing your name correctly?

Mr. Leith: Yes.

• 1005

The Chairman: We have found in our hearings so far that the greatest unemployment among university graduates is found amongst those who graduated with general arts degrees in the humanities or liberal arts—philosophy and things of that nature, literature—whereas the greatest demand, even in places of high unemployment such as Nova Scotia, is for engineers, accountants, business graduates, people who can do financial analysis, and so on. In Halifax, the Dean of Nova Scotia Tech stated that for the last, I think, four or five years the graduates of Nova Scotia Tech have had several jobs to choose from, and yesterday we were told by a large employer in the Windsor area that there now is bidding for engineers, much as there is for baseball players and hockey players.

My point is, have you seen much movement within your university? In the seventies there was a trend for young people to forego the sciences and engineering, and the courses with mathematics, and other highly disciplined subjects, to move into the fine arts and the humanities, and so on. Is there a noticeable trend at the university in enrolment into the course areas that are in heavy demand in the country now and which, it appears, will be in heavy demand for the eighties and into the nineties?

Mr. Leith: Yes, certainly, in fact, this is one of the central problems facing universities in the eighties in a world of zero growth, the problem of reallocating our resources amongst the different parts of the university so that we can meet a substantial increase in demand in engineering, a substantial increase in demand in computer science, a substantial increase in demand in business, economics—those are areas of the university where we are struggling, along with, I might add, French, simply to keep up with a very, very strong demand. Canadian

[Translation]

pays comme la Grande-Bretagne, où l'on a essayé de prévoir en détail les besoins en main-d'œuvre, n'est guère positive. Voici brièvement la situation d'après un rapport consacré à l'expérience britannique:

... les expériences passées en matière de planification de main-d'œuvre hautement qualifiée sembleraient prouver qu'il ne faut guère s'attendre à de bons résultats quand on essaye d'accroître le nombre de diplômés dans telle ou telle discipline en fonction des soi-disant besoins du pays.

J'irais même jusqu'à dire qu'il ne faudrait surtout pas que les universités, compte tenu des fluctuations passagères de la demande de diplômés, augmentent ou diminuent le nombre d'inscriptions dans telle ou telle faculté; ceci serait extrêmement préjudiciable du point de vue financier, pour le recrutement des membres de la faculté et, en règle générale pour l'atmosphère nécessaire à un bon enseignement et à des recherches fructueuses. Je m'arrêterai ici.

Le président: Merci beaucoup monsieur Leith. Est-ce que je prononce correctement votre nom?

M. Leith: Oui.

Le président: Jusqu'à présent, lors de nos audiences, nous avons constaté que c'est parmi les diplômés en lettres, en humanité, en arts, en philosophie que le chômage est le plus élevé alors que c'est pour les ingénieurs, les comptables, les diplômés en économie, ceux qui peuvent faire des analyses financières et ainsi de suite, que la demande est la plus grande, même dans des régions où le chômage est élevé comme en Nouvelle-Écosse. A Halifax, le doyen de *Nova Scotia Tech* a déclaré que, ces 4 ou 5 dernières années, les diplômés de son établissement avaient eu le choix entre plusieurs emplois. Hier, un important employeur de la région de Windsor nous a dit que l'on fait aujourd'hui des offres pour les ingénieurs, comme on en faisait seulement pour les joueurs de baseball et de hockey.

Avez-vous constaté de tels mouvements au sein de votre université? Pendant les années 70 les jeunes ont eu tendance à s'éloigner des sciences et de l'ingénierie, des cours de mathématiques et autres sujet hautement disciplinés pour s'orienter vers les beaux arts, les humanités, ainsi de suite. Peut-on constater à l'université une tendance marquée à s'inscrire dans des domaines où la demande est élevée actuellement dans notre pays et qui, semble-t-il, seront fort en demande au cours des années 80 et 90?

M. Leith: Oui, certainement, en fait, il s'agit là de l'un des problèmes auxquels les universités vont devoir faire face au cours des années 80. Dans un monde à croissance zéro, il faudra répartir nos ressources entre les diverses disciplines de l'université pour pouvoir répondre à une augmentation importante de la demande dans les secteurs du génie, de l'informatique, du commerce et de l'économie—ce sont là des domaines, avec le français, où nous luttons pour répondre à une demande très forte. Ces dernières années, les universités canadiennes

[Texte]

universities over the years have not been generating enough PhDs in these areas and we are simply not able to match the kind of demand on the part of the students with our resources sufficiently. Courses in mathematics, computer science, economics and business are seriously overcrowded; we have had to put limits on some of these courses, simply because we felt that quality would suffer even more if we met the demand completely by putting more students into the classroom. So yes, that is a problem.

The Chairman: Another criticism that we have heard time and again across the country is directed at our system of forecasting labour market situations in Canada. The educational institutions have told us, the planners in education have told us, that because of the inadequacy of the forecasting information they are not very often able to plan changes in their courses to meet the demands of employers. Counsellors have also told us that they find it difficult to counsel students properly because of this inadequacy, especially with respect to the demand side in the labour marketplace. With respect to counselling, what difficulties have you encountered in this respect in counselling young people on careers at Western? Do you have much of that? What are your comments on our forecasting systems in Canada, at both the federal and the provincial levels, but in particular at the federal level, through Statistics Canada?

• 1010

Mr. Leith: There is an inherent difficulty with any forecast about the future, because we do not know what the future holds; and this permeates the entire area of labour-market forecasts. Just to give you one small example, three or four years ago, computer science was an area such that people were, on the whole, walking out of the door and getting jobs, but people were not clamouring for them. That has turned around with the technological revolution which has taken place in computer science. As a consequence, we are now in a situation where computer science, at the moment, has been sky-rocketing. Nobody could have known that four years ago. Some people could argue that the trend was there, yes. But that technological revolution which produced the increase in demand simply was not known—it was not known when that was going to occur. I am referring to the microchip revolution and so on.

That kind of lesson tells you something about our ability to forecast specific labour-market areas. Every time somebody has tried to forecast a specific labour-market shortage, it has turned out that at least 50 per cent of the time they are wrong. What it does tell us, though, is that what we want to do is produce flexible people, people who are able to adjust, people who have training in the basics and who are able to do what we are requiring some of our university professors to do, and that is shift from teaching in areas that have relatively low demand to teaching in areas, such as computer science, with relatively high demand. We are finding, quite successfully, that we have been able to take people who are trained in the

[Traduction]

n'ont pas produit suffisamment de docteurs dans ces divers domaines et les ressources dont nous disposons ne nous permettent tout simplement pas de répondre à la demande des étudiants. Les cours de mathématique, d'informatique, d'économie et de commerce sont gravement surchargés; dans certains cas il a fallu imposer des limites parce que nous avons tout simplement estimé qu'en répondant totalement à la demande, c'est-à-dire en acceptant un plus grand nombre d'étudiants dans les classes, la qualité en pâtirait. Tel est le problème.

Le président: A maintes reprises, dans l'ensemble du pays, on a critiqué notre système de prévision du marché du travail au Canada. Les représentants des établissements d'enseignement, les spécialistes de la planification en matière d'éducation nous ont déclaré que, du fait de l'insuffisance des renseignements utilisés pour établir les prévisions, souvent ils n'étaient pas en mesure de modifier les programmes de cours pour répondre à la demande des employeurs. Les conseillers en éducation nous ont dit qu'ils ont du mal à orienter les étudiants à cause de ces incertitudes notamment en ce qui concerne la demande sur le marché du travail. Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées dans l'ouest en ce qui concerne l'orientation des jeunes? Ce problème est-il fréquent? Que pouvez-vous nous dire des systèmes de prévisions utilisés au Canada, tant au niveau fédéral que provincial, mais en particulier au niveau fédéral, avec Statistiques Canada?

M. Leith: La difficulté inhérente à ces prévisions tient à ce que nous ne savons pas ce que l'avenir nous réserve; et cela transparaît au niveau des prévisions concernant le marché du travail. Laissez-moi vous donner un petit exemple; il y a trois ou quatre ans, les diplômés en informatique trouvaient immédiatement un emploi au sortir des établissements d'enseignement, mais on n'allait cependant pas jusqu'à les réclamer à cors et à cris. Du fait de la révolution technologique dans le domaine de l'informatique, la situation a changé. Par conséquent, dans le domaine de l'informatique, à l'heure actuelle, c'est l'explosion. Personne n'aurait pu prévoir cela il y a quatre ans. Certains pourraient faire valoir que la tendance se faisait déjà sentir à l'époque, certes. Cependant, la révolution technologique à l'origine de l'augmentation de la demande n'était pas connue, tout au moins ne savait-on pas quand elle interviendrait. Je parle de la révolution dans le domaine des microprocesseurs et ainsi de suite.

Cet exemple vous donne une idée du problème quand on cherche à prévoir le marché du travail dans certains domaines précis. Dans la moitié des cas au moins où on a essayé de prévoir une pénurie dans un secteur précis du marché du travail, on s'est trompé. Cela nous indique cependant qu'il nous faut former des gens qui seront souples, qui pourront s'adapter, qui auront reçu une formation de base et qui pourront faire ce que nous demandons à nos professeurs d'université, à savoir de passer d'un secteur où la demande est faible à des secteurs où elle est élevée, comme en informatique. Nous avons des enseignants qui ont une formation en mathématique et qui, après une période relativement courte, ont pu

[Text]

fundamentals of mathematics and they become computer-science instructors, over a relatively brief period. This kind of flexibility, I think, is the fundamental lesson one gets out of the inherent uncertainty about the future.

The Chairman: I often give this example, but in Montreal, where I come from, one of the main universities in 1978 graduated about 52 teachers from the teachers' college and only 5 got jobs immediately following graduation. It would seem to me, in that case, everybody knew the birth rate was on the decline and that at primary levels there were not going to be too many jobs for teachers. While it was a three or four-year course, it was surprising that so many young people went into that area with such poor futures ahead of them. I do not know if they have been able to be retrained or upgraded or whatever, put into some new area. I was wondering if you had any suggestions for improving the forecasting system; or do you think it is just that in a free society there is not much we can do about it? Was that the general tenor of your remarks?

Mr. Leith: You have summarized it very aptly. In fact, in a free society there is a lot we can do about promoting people's ability to adapt and adjust to changing circumstances. There is very little we can do to make sure everybody has a precise place in that uncertain future, unless we have some form of forced labour; and I do not think anybody is proposing that.

The Chairman: We are going to hear later today from some people from the University of Waterloo. They are pioneers in co-operative education. When we have spoken to people on the employer side, they have almost unanimously said they prefer to hire graduates with backgrounds in co-operative education. They find they adjust much quicker to the labour market. If there are three or four candidates before them with abilities, with marks, more or less the same, the one with co-operative education gets preference because they feel he has had some experience in the work-place. Although you are not too far from Waterloo, are you considering, or are you already into, some types of co-operative education at the university?

• 1015

Mr. Leith: We do not have the major emphasis on co-operative programs that the University of Waterloo has. In fact, we have a relatively small program. I think one has to be careful about looking towards a shift of the entire university system in that direction. Waterloo is successful largely because it is a unique program. It is not too much for the entire market; it is not too much for the entire set of possibilities of local employers to provide.

Just to cite a small example, we have, on the order of 16,000 undergraduate students here at the University of Western Ontario. If we were planning to place all of them in a co-operative program, or even half of them in a co-operative program, it would mean an enormous number of people on the labour market in this relatively small area. Quite frankly, I do not think the labour market could absorb that many students in a generalized co-operative kind of framework.

[Translation]

enseigner l'informatique. C'est de ce genre de souplesse, je pense, dont il faut faire preuve face aux incertitudes inhérentes de l'avenir.

Le président: Je suis de Montréal et je donne souvent l'exemple suivant: en 1978, une des principales universités a attribué 52 diplômes d'enseignement, et 5 seulement des lauréats ont pu trouver un emploi immédiatement après avoir obtenu leur diplôme. Il me semble pourtant que, dans ce cas, tout le monde savait que le taux de natalité était en baisse et que, au niveau primaire, il n'y aurait pas beaucoup d'emplois d'instituteur. Il s'agissait pourtant là d'un cours s'échelonnant sur trois ou quatre ans et pourtant, il était surprenant de voir le nombre d'étudiants inscrits, malgré l'avenir peu reluisant qui les attendait. Je ne sais s'ils ont pu se recycler ou s'orienter vers d'autres secteurs. J'aimerais savoir si vous avez des propositions pour améliorer le système de prévisions ou pensez-vous que dans une société libre, il n'y a pas grand chose à faire à ce propos? Dans quel sens iraient vos remarques à ce propos?

M. Leith: Vous avez fort bien résumé la situation. En fait, dans une société libre, il y a beaucoup à faire pour aider les gens à s'adapter à l'évolution. Nous pouvons faire fort peu pour assurer à chacun qu'il aura un emploi, vu les incertitudes de l'avenir, à moins d'appliquer un système autoritaire; et je pense que personne ne propose cela.

Le président: Tout à l'heure, nous allons recevoir des représentants de l'Université de Waterloo. Ce sont des pionniers dans le domaine de l'éducation coopérative. Nous avons rencontré des employeurs qui nous ont déclaré, presque à l'unanimité, qu'ils préféreraient embaucher des diplômés ayant suivi des cours d'éducation coopérative. Ils trouvent qu'ils s'adaptent beaucoup plus rapidement au marché du travail. Quand ils ont trois ou quatre candidats ayant les mêmes qualifications, les mêmes diplômes, c'est celui qui a eu une éducation coopérative qui sera choisi, parce qu'on estime qu'il a déjà une expérience de travail. Vous n'êtes pas très loin de Waterloo et j'aimerais savoir si vous envisagez de donner des cours coopératifs à l'université, ou si vous en donnez déjà?

M. Leith: Nous ne mettons pas autant l'accent sur les programmes coopératifs que ne le fait l'université de Waterloo. En fait, notre programme coopératif est peu important. Il ne faudrait pas que tout le système universitaire prenne cette direction. Les efforts de l'université de Waterloo sont couronnés de succès essentiellement parce que son programme est unique. Cela n'est pas trop pour l'ensemble du marché; ce n'est pas trop pour l'ensemble des possibilités que les employeurs locaux peuvent offrir.

Laissez-moi citer un petit exemple; à l'université de l'ouest de l'Ontario, nous avons quelque 16,000 étudiants qui n'ont pas encore un baccalauréat. Si nous leur faisons suivre à tous, ou même à la moitié, un programme coopératif, cela déverserait un nombre énorme d'individus sur le marché du travail et ce, dans une région relativement petite. En toute sincérité, je ne pense pas que le marché du travail soit en mesure d'absorber un tel nombre d'étudiants du système d'éducation coopérative.

[Texte]

There are a variety of ways that students do get experience and mature in acquiring their university degree. The undergraduates frequently have summer experience which provides them with this kind of role workplace experience. There are also, in the graduate programs, typically, a variety of relatively more specialized, on-the-job experiences.

The Chairman: Thank you.

I will now call on John McDermid who wishes to put some questions.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. Professor Leith, Professor Saraydar, welcome.

Your brief is not unfamiliar to us as I am sure you can appreciate. Academics from across Canada have been telling us the same thing. It is the first time I have had an opportunity through to discuss with the Vice-President, Academic, perhaps one or two of the problems that I see with the universities.

One of the problems seems to be that you are in competition now with the private sector for those bright young people who, perhaps in the past, would go on for postgraduate studies and on into teaching with the universities. They are now getting signing bonuses like baseball players and hockey players—cars, and so on, to entice them away from the academic field. Are you looking at that very seriously? I gather that part of the problem is the pay structure setup at universities, and in fact, you may have to do some considerable overhauling in that area.

Mr. Leith: We certainly do have a problem in that sense, that in some fields there are very specific shortages in which an individual could realistically expect to receive, on completion of his B.A., a salary substantially in excess of the assistant professor's starting salary.

The lesson that I take out of that for the university, is that the university has to maintain a reasonably flexible salary structure. So, we have to recognize those market differences in the same way that any other employer has to recognize those market differences in setting starting salaries. If the dean comes to me with a proposed appointment in an area of severe scarcity, then I have to recognize that that starting salary has to reflect that situation, and that is very much what I do. As a result, a new Ph.D., in an area of severe shortage can end up starting at the university at a salary as much as \$10,000 to \$15,000 more than the floor for the assistant professor.

Mr. McDermid: Do you have that flexibility now?

Mr. Leith: Yes, and we have maintained that flexibility at this university.

Mr. McDermid: that is at Western University?

Mr. Leith: Yes.

[Traduction]

Les étudiants ont plusieurs façons d'obtenir de l'expérience et une certaine maturité avant de recevoir leur diplôme universitaire. Fréquemment, les non-diplômés travaillent pendant l'été, ce qui leur donne l'expérience d'un lieu de travail. Pour ceux qui ont déjà un baccalauréat, il existe toute une gamme de possibilités plus spécialisées en matière d'expérience du travail.

Le président: Merci.

Je donne maintenant la parole à M. John McDermid qui souhaite poser quelques questions.

M. McDermid: Merci monsieur le président. Monsieur Leith, monsieur Saraydar, nous sommes ravis de vous accueillir ici.

Vous savez certainement que nous ne sommes pas surpris par la position exposée dans votre mémoire. Les universitaires de l'ensemble du Canada nous ont tenu les mêmes propos. Cependant, c'est la première fois que j'ai l'occasion de discuter des quelques problèmes qui, à mon avis, se posent aux universités.

Apparemment vous faites aujourd'hui concurrence au secteur privé pour obtenir les services de ces brillantes jeunes personnes qui par le passé auraient peut-être fait un troisième cycle pour aller ensuite enseigner dans les universités. Maintenant, on leur offre des avantages comme ceux dont bénéficient les joueurs de baseball et les joueurs de hockey—des automobiles et ainsi de suite—pour les détourner des universités. Vous penchez-vous sérieusement sur ce problème? La difficulté est due en partie au régime de rémunération dans les universités et, en fait, il vous faudra procéder à d'importants bouleversements dans ce domaine.

M. Leith: Il est certain que c'est un problème en ce sens que, dans les secteurs où il y a pénurie de main-d'œuvre, un étudiant qui vient d'obtenir son baccalauréat peut recevoir un salaire bien supérieur au salaire de début d'un assistant.

La leçon à en tirer est que l'université doit maintenir une échelle de salaires relativement souple. Ainsi, il nous faut tenir compte des caractéristiques du marché, tout comme n'importe quel autre employeur qui établit un salaire de départ. Si le doyen vient me proposer une nomination dans un domaine où il y a pénurie grave, je dois faire en sorte que le salaire de départ reflète la situation et c'est exactement ce que je fais. Ainsi, dans un domaine où il y a pénurie grave, un nouveau docteur peut commencer à l'université avec un salaire de \$10,000 à \$15,000 supérieur au salaire initial d'un assistant.

M. McDermid: Cette souplesse existe-t-elle déjà?

M. Leith: Oui, et à l'université nous l'avons maintenue.

M. McDermid: Vous parlez de l'université *Western Ontario*?

M. Leith: Oui.

[Text]

• 1020

Mr. McDermid: I am sure you are very familiar with other universities across the country. We have been told that they do not have that flexibility in a number of universities, and that in fact the academic with tenure who is handling a general arts course is getting paid the same as a professor who is teaching engineering.

Mr. Leith: Not at this university.

Mr. McDermid: What is your experience at other universities?

Mr. Leith: The only other universities I have taught at are in Ghana, Peru and Sweden so I am not very familiar with other Canadian universities. My understanding, though, is that in some universities they have a fairly complex set of regulations governing salaries and so on, and which are much more complex than our own. I think it is really the choice of an individual university to decide whether or not it wants to maintain flexibility in order to meet the challenges facing it, and so far we have maintained that flexibility.

Mr. McDermid: So Western has not been experiencing the problem of attracting people into the field of academics, which some of the other universities coming to us have expressed. You are not having those problems.

Mr. Leith: We are having problems providing adequate staffing in certain fields, yes, but that is simply because of the absolute shortage rather than because of the rigidity that some universities have imposed upon themselves.

Mr. McDermid: May I just follow up on the co-operative course which my colleague mentioned to you? I know that Fanshawe here has an excellent co-operative program as well. With the shortage of engineers—and again we are running into this right across the country; if the megaprojects get off the ground, there are estimates of up to 4,000 engineers required by the end of this decade—would you not look at a co-operative type of program within the field of engineering, within the Faculty of Engineering within a university, to maybe help with that particular problem, to try to entice more people into it? Would the university entertain that?

Mr. Leith: Oh, I do not mean to suggest that we are against co-operative programs. Far from it. What I do mean to suggest is that there are different ways of educating engineers. The route the University of Waterloo has chosen is an effective route. I think I would argue that our route is at least as effective, that in fact we have had no difficulty whatsoever in finding employment for our engineering graduates. On the contrary, the particular curriculum we have been emphasizing in our engineering school here is this kind of flexible curriculum, so the engineer we train today is going to be a useful engineer for different kinds of projects right throughout his lifetime. We do have some specific programs which involve quite a lot of actual experience. Our geology program, for example, takes the students right up into the hardrock mining area in the summertime, and again that is the kind of really critical area where they do need some hands-on experience.

[Translation]

M. McDermid: Je suis persuadé que vous connaissez bien les autres universités du pays. On nous a dit qu'elles n'avaient pas cette souplesse et que, de fait, un professeur permanent responsable d'un cours général en arts obtient le même salaire qu'un professeur de génie.

M. Leith: pas dans notre université.

M. McDermid: Que savez-vous de la situation dans d'autres universités?

M. Leith: Les seules autres universités où j'ai enseigné sont au Ghana, au Pérou et en Suède; je ne connais donc pas très bien les autres universités canadiennes. Toutefois, sauf erreur, il existe dans certaines universités un ensemble assez complexe de règlements sur les salaires, règlements beaucoup plus complexes que les nôtres. Je crois qu'il revient aux universités de décider si elles veulent s'assurer cette souplesse, afin de relever les défis qui se posent, et, jusqu'à maintenant, nous avons maintenu cette souplesse.

M. McDermid: L'université Western n'a donc pas eu de difficulté à attirer chez elle les professeurs requis, contrairement à d'autres universités qui ont témoigné devant nous. Vous n'avez pas ces problèmes.

M. Leith: Nous avons quelques difficultés à obtenir les professeurs nécessaires dans certains domaines mais cela s'explique par la pénurie absolue, plutôt que par la rigidité que certaines universités se sont imposée.

M. McDermid: Permettez-moi de poursuivre sur l'enseignement coopératif, question abordée par mon collègue un peu plus tôt. Je sais que le Collège Fanshawe dispose d'un excellent programme d'enseignement coopératif. Compte tenu de la pénurie d'ingénieurs... nous connaissons ce problème partout au pays; si les mégaprojets sont entrepris on prévoit que 4,000 ingénieurs ou plus seront nécessaires d'ici la fin de la décennie... ne penseriez-vous pas établir un programme d'enseignement de type coopératif dans le domaine du génie, au sein de la Faculté de génie d'une université? Cela pourrait aider à régler ce problème et à attirer des étudiants vers ce programme. Votre université pourrait-elle envisager une telle possibilité?

M. Leith: Je n'ai pas voulu laisser croire que nous étions contre les programmes d'enseignement coopératif. Loin de là. Toutefois, je crois qu'il y a diverses façons de former des ingénieurs. La méthode choisie par l'université de Waterloo est efficace. Par contre, je soutiens que notre méthode est tout aussi efficace et que, de fait, nous n'avons eu aucune difficulté à trouver des emplois pour nos ingénieurs diplômés. Au contraire, dans notre école de génie, nous avons accordé beaucoup d'importance à un curriculum assez souple, de sorte que les ingénieurs que nous formons aujourd'hui seront utiles pour divers types de projets, pendant toute leur vie. Nous avons certains programmes précis qui nécessitent beaucoup d'expérience concrète. Dans le cadre de notre programme de géologie, par exemple, pendant l'été nous amenons les étudiants directement dans les régions minières; c'est un domaine où ils ont vraiment besoin d'expérience pratique.

[Texte]

Mr. McDermid: You introduce some very interesting statistics that crop up from time to time. It is obvious from what you have said in your brief that continuing education, post-secondary education, is very important job-wise. One of the things that has concerned me greatly is our youth unemployment in this country; close to half a million young people under the age of 24 unemployed and fully half of them with less than a grade 10 education. If you were advising me as a parliamentarian to tackle that problem, what would you suggest that the government do to attack this problem of youth unemployment? In fact, it is a problem of upgrading, I would think—basic literacy skills plus other academic studies. What would you recommend to me to do to help the youth of Canada?

• 1025

Mr. Leith: The principal component of that youth unemployment is really a group of students who have never reached the universities. Speaking less as a university vice-president and more as an economist, I am inclined to think in terms of the kinds of solutions that one worries about as an economist, rather than as a university administrator. Certainly, one has to recognize that the unemployed youth has some services that are available, but perhaps not as valuable as the current labour market suggests that that particular classification might be. One thinks of the difficulties associated with the minimum wage laws—and these are well known to you—I need not rehearse them. One thinks also of the difficulties associated with a disciplined workforce, a flexible workforce. One thinks, finally, about the process of developing a humane working environment, in which individuals can feel that they are active participants in their jobs. Those are the areas that I would focus on. I do not have any particular magic solutions as a university administrator, or as an economist, on that, though.

Mr. McDermid: Obviously, the government does not either. One final question—well, I have to get one shot in now and then. The Secretary of State last night, I understand—and I just heard of it on news reports today, so I have not had an opportunity to study his statement yet—made a statement on research and development. His recommendations was that the government reduce its participation and that the private sector increase its participation. First of all, have you heard the statement? Have you studied his statement at all? Could I have your thoughts on it?

Mr. Leith: I skimmed the report on it in *The Globe and Mail* this morning, and that is all that I have seen. I am inclined to think that is probably the most effective way of going about it, in the sense that the size of the . . . Let us start again. The key element in serious research and development is some sense that this is what is going to be useful to somebody somewhere. The person who is going to recognize what is most useful is the person who is likely going to be able to use it. So, in that sense, the private sector research and development activities, which involve very substantial investments if they are going to be successful, have to be fairly closely linked with their perceived needs. We think, for example, of Northern

[Traduction]

M. McDermid: Vous avez donné des statistiques très intéressantes qui nous reviennent à l'occasion. D'après ce que vous avez dit dans votre mémoire, il est évident que l'éducation permanente, l'éducation post-secondaire, est très importante pour obtenir un emploi. Une chose qui me préoccupe grandement, c'est la situation du chômage chez les jeunes; près d'un demi-million de jeunes de moins de 24 ans sont sans emploi et plus de la moitié d'entre eux n'ont pas complété leur 10^e année d'éducation. Si vous deviez nous conseiller sur la façon de régler ce problème, quelles mesures nous proposeriez-vous pour réduire le taux de chômage chez les jeunes? De fait, je crois qu'il s'agit d'un problème d'amélioration des connaissances de base, en plus de l'acquisition d'autres compétences. Quelles mesures me recommanderiez-vous pour aider les jeunes du Canada en ce sens?

M. Leith: L'une des principales causes de ce problème de chômage, c'est qu'il y a un groupe d'étudiants qui n'ont jamais atteint les universités. À titre d'économiste plus qu'à titre de vice-président d'université, j'ai tendance à rechercher les solutions auxquelles penserait normalement un économiste, plutôt que les solutions envisagées par un administrateur d'université. Il faut sûrement reconnaître le fait que les jeunes chômeurs peuvent offrir des services valables mais ils ne sont peut-être pas aussi valables qu'on pourrait le croire, compte tenu de l'actuel marché du travail. Quand on pense aux difficultés qu'entraînent les lois sur le salaire minimum . . . vous les connaissez bien, je n'ai pas besoin de les répéter. Qu'on pense également aux difficultés que pose une population active à la fois disciplinée et souple. Qu'on pense finalement aux difficultés d'établissement d'un milieu de travail humain, où les individus sentent qu'ils participent activement à leur travail. Je porterai mon attention sur ces divers domaines. Toutefois, tant à titre d'économiste que d'administrateur d'université, je n'ai pas de solution-miracle à proposer.

M. McDermid: De toute évidence, le gouvernement non plus. Une dernière question . . . Il faut bien que je sois méchant de temps à autre. Sauf erreur, hier soir . . . Je viens tout juste d'entendre cette nouvelle aujourd'hui, et je n'ai donc pas eu l'occasion d'étudier la déclaration . . . Le Secrétaire d'état a fait une déclaration sur la recherche et le développement. Il recommandait que le gouvernement réduise sa participation et que le secteur privé augmente la sienne. D'abord, avez-vous entendu cette déclaration? L'avez-vous étudiée? Qu'en pensez-vous?

M. Leith: J'ai lu en diagonale l'article à ce sujet, dans le *Globe and Mail* de ce matin; c'est tout ce que j'en ai vu. J'ai tendance à croire que c'est probablement la meilleure façon de faire les choses, en ce sens que l'importance de . . . Je recommande. Ce qui compte le plus dans tout programme sérieux de recherche et de développement, c'est qu'on sente que ces travaux seront utiles à quelqu'un à un moment donné. La personne reconnaissant ce qui est plus utile sera probablement satisfaite et c'est elle qui sera en mesure d'utiliser ces connaissances. Les activités de recherche et de développement menées par le secteur privé nécessitent des investissements très substantiels et, en ce sens, si l'on veut que ces travaux aient une

[Text]

Telecom Limited as being a very substantial activity here in London.

Mr. McDermid: A good example. It is the biggest employer in my riding.

Mr. Leith: Yes. Mr. Heron, I am sure, will be able to tell you more about that later. In other areas, we are developing in conjunction with the private sector, primarily in the engineering area, systems engineering, and are finding considerable use for this in the private sector throughout the North American economy. It is effectively turning into a small commercial applications group, which is a very expensive thing for the university to set up, but nevertheless has utilized funds that came initially, I believe, from the Department of Industry, Trade and Commerce to establish it. It has now, in turn, found a wide application for this in the industrial sector. I think that kind of joint, three-way engineering application is one that can turn out to be a very effective way of developing those. I think it would be fair to say that the National Research Council, for example, could not be realistically expanded to contribute substantially to the achievement of that goal; if that goal is in fact going to be achieved, it has to be in a broadening of the research and development activities throughout the entire economy.

• 1030

The Chairman: Thank you very much, Doctor Leith and Doctor Saraydar, for your brief. As Mr. McDermid said, it backs up and adds to the testimony we have had from other universities on subjects you have referred to, and I appreciate your appearance here very much this morning. Thank you.

Mr. Leith: Thank you very much for the opportunity to be here.

The Chairman: I now would like to call Mr. Balcon, the President of the London Industrial Training Advisory Board and Mr. Douglas Heron, the Director of Economic Development for the City of London.

Good morning. If you would identify yourselves . . . ?

Mr. Douglas Heron (Director of Economic Development, City of London): I am Doug Heron, Mr. Chairman. I am economic development director for the City of London. My involvement in this subject has been primarily related to the perceived shortage of skilled workers, and when I talked to a member of your staff, Mrs. Charon, I indicated that because of the establishment of a certain organization in the city I knew to be making a presentation today, it would be appropriate for me not to pre-empt the remarks of the Chairman of the London Industrial Training Advisory Board. Perhaps, however, I can give you some history into the establishment of that organization and then turn discussion over to Mr. Balcon.

The Chairman: Very good.

Mr. Heron: Some three years ago, a group of businessmen in London, through a committee of the Chamber of Commerce, recognized an increasing shortage of skilled labour,

[Translation]

réussite, ils doivent correspondre assez étroitement aux besoins ressentis par le secteur privé. Nous pensons par exemple à la Société Northern Telecom Limited, qui mène des activités assez importantes ici à London.

Mr. McDermid: Voilà un bon exemple. C'est le plus gros employeur dans ma circonscription.

M. Leith: En effet. Je suis persuadé que M. Heron saura vous en dire plus à ce sujet, plus tard. Dans d'autres domaines, en collaboration avec le secteur privé et plus particulièrement avec les sociétés d'ingénierie, nous mettons au point un programme de génie des systèmes et nous avons découvert que ce domaine de connaissance est très utile dans le secteur privé, partout en Amérique du Nord. Ce programme devient de plus en plus un petit groupe d'application commerciale, ce qui est très coûteux pour une université mais, quoiqu'il en soit, on a utilisé des fonds qui, à l'origine, venaient du ministère de l'Industrie et du Commerce, sauf erreur. Ce ministère a également trouvé de nombreuses applications à ces connaissances, dans le secteur industriel. Je pense que ce type d'application tripartite dans le domaine du génie est une bonne façon d'assurer le développement. Par exemple, je crois qu'il serait juste de dire que le Centre national de recherches ne pourrait vraiment prendre plus d'ampleur pour contribuer substantiellement à la réalisation de cet objectif; de fait, si l'on veut atteindre cet objectif, il faut étendre les activités de recherche et de développement à tous les secteurs économiques.

Le président: Merci beaucoup pour votre mémoire, monsieur Leith et monsieur Saraydar. Comme le disait M. McDermid, cela s'ajoute aux témoignages que nous avons déjà reçus d'autres universités sur les questions que vous avez abordées et j'apprécie grandement votre témoignage de ce matin. Merci.

M. Leith: Merci beaucoup de nous avoir donné l'occasion d'être ici.

Le président: Je convoque maintenant M. Balcon, président du *London Industrial Training Advisory Board*, ainsi que M. Douglas Heron, directeur du développement économique de la ville de London.

Bonjour! Veuillez vous identifier . . .

M. Douglas Heron (directeur du développement économique, ville de London): Monsieur le président, mon nom est Doug Heron. Je suis directeur du développement économique de la ville de London. Dans le domaine qui vous intéresse, je me suis occupé surtout de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée et, lorsque j'ai discuté avec un membre de votre personnel, M^{lle} Charon, je lui ai dit qu'en raison de la création de certains organismes dans notre ville, organismes qui devaient témoigner ici aujourd'hui, il serait préférable que je ne m'approprie pas les remarques du président du *London Industrial Training Advisory Board*. Toutefois, je pourrais peut-être vous faire un bref historique de l'établissement de cet organisme, pour ensuite céder la parole à M. Balcon.

Le président: C'est très bien.

M. Heron: Il y a trois ans, par l'intermédiaire d'un comité de la Chambre de commerce, un groupe d'hommes d'affaires de London a reconnu qu'il y avait une pénurie croissante de

[Texte]

particularly in the metal trades. At that time it was deemed necessary to take certain initiatives to try to solve the problem. The result was that an organization was formed called the London Industrial Training Advisory Board, which is now fully constituted; it has done a number of surveys and has, I believe, some interesting information to present to this meeting.

There are a couple of observations I should make regarding the perceived shortage of skilled trades people in this area. We have noticed in a couple of specific instances where companies have invested a considerable amount of money with the intention of moving into new areas in the metal working trades. The owners of the companies had particular expertise, but found their investments have been lost because they have not been able to staff the new initiatives. This is an area, of course, in which LITAB is addressing itself.

I should also perhaps make the comment that one of the main concerns I see in my activities is that when we find ourselves taking new initiatives in training, some of those initiatives are lost when we have economic downturns. I refer specifically to training programs that are started; young people are employed on training programs, and then when the economy turns down, those people are the first to be sacrificed and unfortunately, that is something we have not really addressed ourselves to. It, I believe, begs a further co-operation between labour and management and government and I think perhaps government is going to have to take some very strong initiatives in bringing the other two parties together to make sure those young people are not lost in the initial stages of their training.

• 1035

So with those initial remarks, I think it would be appropriate for me to turn the matter over to Mr. Balcon, who is the Chairman of the London Industrial Training Advisory Board.

Mr. Cal Balcon (Chairman, London Industrial Training Advisory Board): All right, thank you, Doug. At this present time we represent approximately 30 to 35 employers, with also representation from labour and from the secondary and the other school systems such as Funshawe Community College and other local representatives of government agencies such as Canada Manpower.

My remarks will be rather brief this morning. In reading the minutes of some of your previous task force meetings, I think you have enough statistics, enough statements of the problems. What I would really like to focus on is what London is doing at a local level hopefully to solve some of these problems.

I would like to refer back just briefly to a July meeting you had with the Canadian Manufacturers' Association, at which time they gave you along with statistics, some information with regard to employer-sponsored training and CTST initiatives at the federal level; that is, Critical Trade Skills Training. These are both funding initiatives that are spread across the

[Traduction]

travailleurs spécialisés, particulièrement dans le domaine du métal. On a alors jugé nécessaire de prendre certaines initiatives afin d'essayer de régler ce problème. En conséquence, on a créé cet organisme, appelé le *London Industrial Training Advisory Board*, qui est maintenant pleinement constitué. L'organisme a fait plusieurs sondages et je crois qu'il pourra communiquer des renseignements intéressants au comité.

Je devais faire quelques observations relativement à cette présumée pénurie de travailleurs spécialisés dans ce domaine. Il y a eu quelques cas où des sociétés ont investi des sommes considérables avec l'intention de se lancer dans le travail du métal. Les propriétaires de ces sociétés avaient une bonne expérience mais ils ont perdu leurs investissements car ils n'ont pu trouver le personnel spécialisé pour mettre en œuvre leurs projets. Évidemment, c'est une question dont s'occupe le *London Industrial Training Advisory Board*.

Également, l'une des principales préoccupations dans ce domaine c'est que, lorsque nous prenons des initiatives de formation, elles ne servent parfois à rien, quand nous avons des difficultés économiques. Je pense précisément à des programmes de formation que nous avons lancés, des jeunes sont employés dans des programmes de formation puis, lorsque l'économie faiblit, ces jeunes sont les premiers à être sacrifiés; malheureusement, c'est un problème que nous n'avons pas vraiment pu résoudre. Je crois que, pour y arriver, il faudrait une meilleure collaboration entre les syndicats, les patrons et le gouvernement, et je crois que le gouvernement devrait peut-être prendre de très sérieuses initiatives afin d'amener les deux autres parties à travailler en collaboration pour assurer que ces jeunes ne sont pas rejetés dès les premières étapes de leur formation.

Ayant fait ces commentaires préliminaires, je crois qu'il serait approprié de passer la parole à M. Balcon, président du Conseil consultatif de formation industrielle de London.

M. Cal Balcon (président, Conseil consultatif de formation industrielle de London): Merci beaucoup, Doug. À l'heure actuelle, nous représentons environ 30 à 35 employeurs; nous avons également de la représentation des syndicats et des systèmes scolaires secondaires comme, par exemple, le Collège communautaire Fanshawe, et les autres représentants locaux des organismes gouvernementaux comme Main-d'œuvre Canada.

Je serai plutôt bref ce matin. Dans ma lecture des procès-verbaux de certaines de vos réunions précédentes, je me suis dit que vous aviez suffisamment de statistiques, suffisamment de formulations de problèmes. J'aimerais mieux m'en tenir à ce que fait London au niveau local, dans l'espoir de résoudre certains de ces problèmes.

J'aimerais vous renvoyer brièvement à votre réunion de juillet avec l'Association des manufacturiers canadiens. Vous avez reçu non seulement des statistiques, mais également des renseignements quant à la formation financée par l'employeur et l'initiative du programme de formation des spécialistes au niveau fédéral. Il s'agit de 2 programmes de financement à

[Text]

Province of Ontario, specifically with employer-sponsored training.

What I would like to cover with you this morning is basically what London has been doing with the money made available to us.

As of October, the London Industrial Training Advisory Board, with 35 other companies, signed a letter of intent. Now, in some of the remarks the Canadian Manufacturers' Association talked to you about, they referred to these letters of intent. Have you had much opportunity as a group to discuss letters of intent and what that really involves?

The Chairman: Well, there is a variation across the country.

Mr. Balcon: A variation on the same theme, I guess, Mr. Allmand.

The Chairman: Yes. Different groups have mentioned it, but we have not had too many reports on how it has been carried through. Some areas are more advanced than others. We are going to Hamilton where they seem quite advanced; we were in Windsor yesterday, but outside Ontario it is a mixed bag. I think Ontario has advanced more than many other parts of the country.

Mr. Balcon: I think through the support of both provincial and federal levels in the funding. In the support to the local—I am going to start calling them CITCs—I hope you understand exactly what I meant.

The Chairman: Yes.

Mr. Balcon: We have all kinds of buzz words I am going to be using, but by the time I try to explain all of them, I would have you even more confused. Because of that support, I think we have made a considerable amount of progress in this area, although from a numbers standpoint, a lot more progress needs to be made. We have been hindered, I guess at a local level, with the economy, and that obviously affects all across Canada except, I guess, provinces such as Alberta where it is booming.

As of October, the London Industrial Training Advisory Board signed a letter of intent with both levels of government to train 150 skilled tradesmen. To date, we are running about 50 per cent of our sign-ups to our original letter—about 75—and while it is disappointing at this point, we are not going to let that lie and we have fairly firm commitments by the springtime, as things start to improve for a lot of our companies. They are starting to see some turn-arounds, and they will be signing up, let us say, an additional 50. So really, we will have a shortfall of approximately 25 apprentices. While I guess this is not major or earth-shattering news, we see that as a fairly firm commitment by a lot of local employers who, up to this date, have not been involved in apprenticeship training at all. So that in itself, I think, is a very positive step.

What we look at over the next few months and indeed years is to spend more time obviously getting more companies involved and getting those companies that have always been

[Translation]

l'envergure de la province de l'Ontario, surtout pour ce qui est de la formation financée par l'employeur.

Ce dont j'aimerais vous parler ce matin, c'est surtout de ce que London a fait des fonds mis à sa disposition.

En octobre, le Conseil consultatif de formation industrielle de London, avec 35 autres sociétés, a signé une déclaration d'intention. Dans les remarques de l'Association des manufacturiers canadiens lors de votre réunion, ces déclarations d'intention ont été mentionnées. A titre de groupe, avez-vous eu beaucoup d'occasions de discuter des déclarations d'intention et de ce qu'elles impliquent?

Le président: Cela varie à travers le pays.

M. Balcon: Je suppose, monsieur Allmand, qu'il s'agit d'un seul thème avec variations.

Le président: Oui. Différents groupes en ont parlé mais nous n'avons pas reçu beaucoup de rapports sur leur mise en œuvre. Certaines régions sont plus avancées que d'autres. Nous allons nous rendre à Hamilton, où beaucoup de progrès semblent avoir été faits; nous étions à Windsor hier; mais, en dehors de l'Ontario, c'est un vrai mélange. Je crois que l'Ontario a fait beaucoup plus de progrès que d'autres régions du pays.

M. Balcon: Je crois que c'est grâce à l'appui financier des gouvernements provincial et fédéral... En appuyant les conseils communautaires de formation industrielle, j'espère que vous saurez de quoi je parle.

Le président: Oui.

M. Balcon: Nous avons toutes sortes de sigles de ce genre mais si je prends le temps de vous les expliquer tous vous serez encore plus troublés. Grâce à cet appui, je crois que nous avons pu accomplir beaucoup de progrès dans ce domaine, bien qu'il en reste beaucoup à faire. Au niveau local, nous avons souffert des problèmes économiques, problèmes qui, évidemment, touchent tout le Canada, à l'exception possible de l'Alberta, où l'économie est très forte.

En octobre, le Conseil consultatif de formation industrielle de London a signé une déclaration d'intention avec les 2 niveaux de gouvernement pour former 150 hommes de métiers spécialisés. A l'heure actuelle, nous avons reçu des engagements pour environ 50 p. 100 de ce que prévoyait la déclaration—environ 75 personnes—et, bien que nous soyons déçus pour le moment, nous n'allons pas nous contenter de ce que nous avons déjà réalisé. Nous avons déjà reçu des engagements assez certains pour le printemps, saison à laquelle les choses commencent à s'améliorer pour beaucoup de nos sociétés. Leur situation commence à s'améliorer, et elles vont accepter, disons, encore 50 personnes. En réalité, donc, il nous manquera environ 25 apprentis. Je sais que ce n'est pas une nouvelle frappante ni éclatante, mais nous l'envisageons comme un engagement assez certain de la part de beaucoup d'employeurs locaux qui, jusqu'à maintenant, n'ont pas du tout participé à la formation d'apprentis. Je crois donc que c'est un pas en avant.

Pour les mois et années à venir, nous prévoyons essayer de faire participer plus de compagnies et encourager les compagnies qui ont toujours participé à la formation d'apprentis à

[Texte]

involved in apprenticeship training to increase the numbers. Not to get back on the problems, but some of the smaller companies were not participating in apprenticeship because they felt all they did was become the trainers for larger companies who would then entice their skilled tradesmen away with higher salaries. As they see larger employers becoming involved in training or in increasing the number of trainees they have, I think there is more of an impetus for smaller employees to become involved; we are indeed seeing that happen in London.

• 1040

One of the other things I wanted to address was what the Canadian Manufacturers' Association talked about as basically a lack of communication at all levels and through the various members, such as the education system and the government. I would like to think that the CITCs are perhaps one of the basic and first links in that communication, by having membership at an operational level in our executive. You have Canada Manpower, we have the secondary school system; we have Fanshawe. So there is a constant dialogue. While maybe we are not getting official forecasts of employment, by being in this constant dialogue, these people are in a position to go back to their own areas and impart some of the things we talk about.

So I think these are the initial steps in eventually getting to the point where there is going to be better forecasting which your minutes have talked about. We have talked about certain things and how they impact on us at a local level. That allows our local Manpower manager to adjust his finding and his workforce, based on things that we see impacting on London.

I think the CITCs are very effective and they are doing some things. Obviously, there is a lot of work yet to be done.

Is there anything else that I can discuss with you about CITCs?

The Chairman: We will have questions when you feel you have finished your presentation.

Mr. Balcon: Okay.

The Chairman: There are some other matters that you may see fit to do.

Mr. Balcon: There are some other areas that I would like briefly to look at through the industrial training branch in the whole area of apprenticeship training. I know you have had presentations on this.

Right now, there seems to be a thrust with institutionalized apprenticeship training. There certainly are many pros and cons. If you are looking at a short-term fix or a short-term way of increasing the number of skilled trades, obviously an institutional method is the way to do it. The more traditional apprenticeship program in the normal process is usually four years—8,000 hours—except for the machinist program which, I believe, is three years—6,000 hours.

[Traduction]

augmenter le nombre d'apprentis qu'elles forment. Je ne veux pas reparler des problèmes, mais certaines des petites sociétés ne participaient pas aux programmes d'apprentissage car elles croyaient ne former des employés que pour les sociétés plus importantes, qui pouvaient attirer leurs hommes de métiers spécialisés en leur offrant des salaires plus élevés. Au fur et à mesure que les plus grands employeurs se mettent à participer à la formation ou à augmenter le nombre d'apprentis qu'ils forment, je crois que les petits employeurs seront plus encouragés à participer; effectivement, c'est ce que nous voyons à London.

Je voulais également parler de ce que l'association des manufacturiers canadiens appelait un manque de communication à tous les niveaux comme, par exemple entre le système d'enseignement et le gouvernement. J'aimerais croire que les CCFI sont peut-être les premiers liens de base dans cette chaîne de communication, par le fait que leur exécutif comprend des membres au niveau opérationnel. Vous avez Main-d'Oeuvre Canada, nous avons le système d'école secondaire; nous avons *Fanshawe*. Il y a donc un dialogue constant. Bien que nous ne recevions peut-être pas de précisions officielles d'emploi, par notre participation à ce dialogue constant ces personnes peuvent retourner dans leur propre domaine et transmettre certains des renseignements dont nous avons parlé.

Je crois donc que ce sont les premiers pas à faire pour arriver au point où il y aura de meilleures prévisions. Nous avons parlé de certaines choses et de leur incidence sur nous, au niveau local. Cela permet au directeur local de Main-d'Oeuvre Canada d'ajuster ses données et sa main-d'œuvre selon les éléments ayant des répercussions sur London.

Je crois que les CCFI sont très efficaces, et qu'ils accomplissent de bonnes choses. Évidemment, il reste encore beaucoup à faire.

Est-ce que je peux vous dire autre chose au sujet des CCFI?

Le président: Nous poserons des questions lorsque vous aurez terminé votre présentation.

M. Balcon: D'accord.

Le président: Vous voulez peut-être discuter de certains autres sujets.

M. Balcon: J'aimerais discuter brièvement de certains autres domaines dans le cadre de la direction de formation industrielle, au sujet de la formation d'apprentis en général. Je sais que vous avez reçu des présentations à ce sujet.

À l'heure actuelle, on semble surtout insister sur la formation d'apprentis dans les institutions. Il y a sûrement du pour et du contre. Évidemment, si on cherche une solution à court terme ou à une façon à court terme d'augmenter le nombre d'hommes de métiers spécialisés, c'est par les institutions qu'il faut procéder. Le programme d'apprentissage plus traditionnel implique normalement quatre ans, 8,000 heures, sauf pour le programme de mécanicien-ajusteur qui prend, je crois, trois ans ou 6,000 heures.

[Text]

You are not going to solve this quickly unless you go to more innovative schemes, such as the one that is being conducted now in the Oxford County region. I believe this afternoon you will get a presentation looking at a co-operative program.

As for the degree of success, they have not really had a skilled tradesman come out of the program yet. All we are doing is getting feedback regarding the students or the apprentices who are in the system. Today this seems to be very positive. Until their students reach journeyman status, you will not really have an over-all quality statement to make about it. I know the provincial and federal governments are looking at the co-op program as one way of getting larger numbers into the system and possibly solving some of those problems.

I would like to throw it open for questions now and maybe I can answer some of those questions.

The Chairman: Fine. I will call on Mr. McDermid, first of all, John.

Mr. McDermid: Thank you. Mr. Balcon, it is obvious that you are very enthusiastic about the CITC program.

Mr. Balcon: Yes.

Mr. McDermid: You are sold on it and that is half the battle. I believe there are something like 52 of 53 such groups now in Ontario . . .

Mr. Balcon: Yes.

Mr. McDermid: . . . and that, in fact, it is growing at a fairly rapid pace. I have looked very carefully at the program. I wish you the best of luck, because I think it is quite exciting.

Mr. Balcon: Thank you.

Mr. McDermid: The cause of not filling the 150 positions, I gather, is the economic slowdown and the . . .

Mr. Balcon: Very much so.

Mr. McDermid: . . . companies just did not want to get into it right now.

Mr. Balcon: It is not just a matter, I guess, of not wanting to. I think I told you that our signing of the letter of intent was in October. I think, if you think back to that point, most of us certainly saw a downturn in the economy coming. However, a lot of the smaller employers—and larger: it is impacting on all of us—who were sitting in relatively good financial shape at that time, in October, did not perceive the downturn or loss of business that was going to happen. These were companies that have participated in apprenticeship all the way along and, yet, had to cut back. It was not a matter of trying to convince them to take on more. Financially, they just could not do it. They were not hiring. In fact, they were obviously laying off at that point.

[Translation]

Dans ce domaine, il n'y a pas de solution rapide, à moins de passer à des concepts plus novateurs, comme par exemple celui maintenant en vigueur dans la région d'Oxford. Je crois que vous allez entendre cet après-midi une présentation sur les programmes d'enseignement coopératif.

Quant à leur succès, ils n'ont pas encore terminé la préparation d'un seul homme de métier spécialisé. Nous avons seulement reçu des renseignements quant aux étudiants ou aux apprentis dans le système. Pour le moment, tout semble être très positif. Tant que ces étudiants ne sont pas devenus compagnons, on ne pourra pas réellement faire un jugement global sur la qualité du programme. Je sais que les gouvernements provinciaux et fédéral étudient le programme d'enseignement coopératif en vue de faire participer le plus grand nombre de personnes au système et, peut-être, de résoudre certains de ces problèmes.

J'aimerais maintenant qu'on passe aux questions.

Le président: D'accord. Je donnerai d'abord la parole à monsieur McDermid, John.

M. McDermid: Merci. Monsieur Balcon, il est tout à fait évident que vous êtes très enthousiaste au sujet du programme de CCIF.

M. Balcon: Oui.

M. McDermid: Vous êtes déjà convaincu; la bataille est déjà à moitié gagnée. Je crois qu'en Ontario il y a maintenant 52 ou 53 groupes de ce genre . . .

M. Balcon: Oui.

M. McDermid: . . . et que le mouvement continue à croître à un rythme plutôt rapide. J'ai étudié ce programme de très près. Je vous souhaite bonne chance, car je crois qu'il s'agit d'un programme très intéressant.

M. Balcon: Merci.

M. McDermid: Je crois que vous n'avez pas pu combler les 150 postes à cause du ralentissement économique et du fait que . . .

M. Balcon: C'est exactement cela.

M. McDermid: . . . les compagnies ne voulaient tout simplement pas se lancer dans cette direction pour l'instant.

M. Balcon: Je crois que ce n'est pas uniquement un problème de volonté. Je crois que je vous ai dit que nous avons signé la déclaration d'intention en octobre. Si vous vous souvenez de l'époque, vous vous souviendrez que la plupart d'entre nous prévoyait certainement un ralentissement de l'économie. Toutefois, beaucoup des plus petits employeurs, comme les plus grands, car cela nous touche tous, qui étaient en assez bon état financier à l'époque, en octobre, ne prévoyait pas le ralentissement économique ni la perte d'affaires qui les attendait. Il s'agissait de compagnies qui ont toujours participé au programme d'apprentissage et qui ont quand même été obligées de réduire. Il ne s'agissait pas d'essayer de les convaincre d'accepter plus d'apprentis. Du point de vue financier, il leur était tout simplement impossible de le faire. Elles n'embauchaient personne. En fait, à ce moment-là, elles mettaient même des employés à pied.

[Texte]

I think the positive part is that, as business starts to come back, we do not have to do another selling job. They are right there and will take their apprentices as soon as business improves.

• 1045

I guess we can get off on a tangent as to what level of government should participate in funding to keep apprentices there at a time when it is perhaps not the most advantageous to be hiring. I think there are pros and cons, obviously, to that type of funding.

Mr. McDermid: Perhaps I could follow up on that particular funding point.

Are you finding that the biggest resistance to apprenticeship programming is the cost that an individual employer has to invest? For example, yesterday General Motors told us that it costs them \$30,000 a year to train an apprentice. That is a tremendous investment...

Mr. Balcon: Yes.

Mr. McDermid: ... not knowing whether that individual is going to leave you the minute he has got his journeyman's papers and go with someone else, or whatever. That is a tremendous investment, especially for a small firm. I know it is an investment for General Motors too—it is a major investment...

Mr. Balcon: That is right.

Mr. McDermid: But for the little guy, when you start talking about those kinds of dollars, that is an awful lot of money. If he has a plant where he has to produce and if he takes one of his journeymen off the job to train an apprentice, over an extended period of time, of course his productivity is reduced.

Mr. Balcon: That is right.

Mr. McDermid: Do you not feel that there is a real area in here that governments could be looking at to increase the apprenticeship programs?

Mr. Balcon: There are, I think, two things you really need to address there and one of them I talked about briefly. The small employers who were not, or were marginally involved in apprenticeship certainly welcome large employers getting more involved in apprenticeship and increasing their numbers. I think they see the numbers in the pot increasing, and hopefully, less that will be stolen from them. In a free market system that we have talked about, any employer who is paying—his rates are higher for a skilled tradesman. It is a fact of life. This is not just in the blue collar area, it is throughout our society.

Anyone who is paying considerably less for skilled trades is always going to be faced with that happening, the fact that they are going to lose. I think most of them, from our discussions, realize that. They see themselves as training and maybe keeping someone for a few years and then realizing that

[Traduction]

Je crois que ce qu'il y a de positif dans tout cela est le fait que, lorsque les affaires commencent à marcher mieux, nous ne serons pas obligés de les convaincre à nouveau. Elles sont prêtes et accepteront des apprentis dès que les affaires s'amélioreront.

Je crois que nous pouvons partir sur une tangente, ici, pour nous demander quel niveau de gouvernement devrait participer au financement de ce programme d'apprentissage à un moment où l'on n'est peut-être pas fort enclin à embaucher. Je crois qu'il y a du pour et du contre dans le cadre de ce genre de financement.

M. McDermid: Peut-être puis-je continuer à discuter de cette question de financement?

Est-ce que vous croyez que la plus grande difficulté, pour ce programme d'apprentissage, découle des frais qui en résultent pour l'employeur? Par exemple, hier, la *General Motors* nous a dit que, pour former un apprenti, il fallait dépenser \$30,000 par année et c'est énorme...

M. Balcon: Oui.

M. McDermid: ... et on ne sait pas si celui qui a été formé ne va pas partir dès qu'il aura obtenu ses documents pour aller travailler ailleurs. Il s'agit d'un immense investissement, particulièrement pour une petite entreprise. Je sais que même pour la *General Motors* c'est un investissement important...

M. Balcon: C'est exact.

M. McDermid: Mais pour la petite entreprise, et pour l'homme d'affaires, c'est énormément d'argent. Si on dispose d'une petite usine qui doit être rentable, et qu'il faut retirer de la production, pendant une longue période de temps, des journaliers chargés de former un apprenti, la productivité de l'usine peut être réduite.

M. Balcon: C'est exact.

M. McDermid: Est-ce que vous ne pensez pas que les gouvernements pourraient examiner cette question dans l'optique de l'établissement d'un plus grand nombre de programmes d'apprentissage?

M. Balcon: Je crois qu'il faut tenir compte ici de deux facteurs; j'ai déjà traité rapidement d'un de ces facteurs. La petite entreprise qui n'était pas impliquée ou qui n'était impliquée que marginalement dans ces programmes d'apprentissage voit certainement d'un bon œil le fait que les gros employeurs s'occupent plus d'apprentissage. En effet, si ces derniers s'occupent plus de former leur main-d'œuvre, la petite entreprise espère qu'on leur en volera moins. Sur le libre jeu du marché, dont nous avons discuté, tout employeur paie des tarifs plus élevés pour des spécialistes. Ceci ne s'applique pas seulement dans le domaine des employés de bureau mais dans toute la société.

Ceux qui ne veulent pas rémunérer suffisamment les spécialistes risquent toujours de les perdre. Je crois que la plupart des employeurs, d'après nos discussions, sont conscients de ce fait. Ils savent fort bien qu'ils forment et peut-être gardent pendant quelques années un spécialiste mais, s'ils ne le rému-

[Text]

the chances of his leaving are very high. In fact, some of the vendors or suppliers here in London, that supply GM, Diesel Division, now have rates equivalent to the rates that we are paying for our skilled tradesmen. They realize that that had to happen.

To have the government subsidize skilled tradesmen wages at a smaller plant, may on the surface, seem advantageous and may solve one problem, but I think you will find it creates a lot of other problems that you may not want to tackle. Are you then just subsidizing labour for a smaller employer or subsidizing an inefficient operation?

Mr. McDerimid: You are familiar with the grant levy system?

Mr. Balcon: Yes.

Mr. McDerimid: What are your thoughts on that?

Mr. Balcon: I guess when I look at the system as established in England right now, I do not know if it is working that well. As a taxpayer, and not as someone that is employed in a manufacturing setting, I would be a little concerned if we were doing nothing but training skilled tradesmen to be exported throughout the world. Somebody is paying that tab, and in the case of England, it is obviously the taxpayers. I question the checks and balances of that kind of system. If they have *X* number of people who are unemployed, then they train *X* number of skilled tradesmen. It does not mean that their economy can use or employ these people. They are going someplace which is outside of England and which would obviously be outside of Canada. So, I do not know. There are probably other problems with it that I am not aware of.

Mr. McDerimid: You have obviously been a student of some of our hearings and the grant levy system has been widely discussed and especially promoted by the Canadian Labour Congress.

Mr. Balcon: Yes.

Mr. McDerimid: They are very high on this program.

One final question, because I see the chairman is giving me peeks out of the corner of his eye and I know he wants to get going.

Can you fill us in a little bit on the CITC, the 35 companies that you have involved; the size of them, and the types of apprenticeships.

• 1050

Mr. Balcon: Okay. For the letter of intent, you are really focusing in four areas. I have some people behind me as resources, so if I make an error they will certainly correct me. I believe you are dealing with the tool and die trade, mold making, the industrial maintenance mechanic and the instrument mechanic. I believe those are the four, as it stands right now, under the letter of intent. I understand that both levels of government are looking at expanding these critical trades to include other trades such as industrial electrician. That is one

[Translation]

nèrent pas suffisamment, il y a bien des chances qu'ils le perdent. En fait, certains des vendeurs ou fournisseurs pour la division diésel de GM, à London, doivent payer au même taux que ce que nous payons pour nos spécialistes.

Il peut sembler avantageux au premier abord de voir le gouvernement subventionner les salaires des spécialistes dans une petite entreprise et ceci peut résoudre un problème mais je crois que procéder ainsi aboutit à créer beaucoup d'autres problèmes que vous n'aimeriez pas avoir à résoudre. Est-ce qu'en fait vous subventionnez la main-d'œuvre pour un petit employeur ou est-ce que vous subventionnez une exploitation non rentable?

M. McDerimid: Vous connaissez le système des cotisations-subventions?

M. Balcon: Oui.

M. McDerimid: Qu'en pensez-vous?

M. Balcon: Je crois que ce système existe en Angleterre mais je ne sais pas s'il fonctionne bien. A titre de contribuable, et non pas à titre d'employé d'usine, je m'inquièterais un peu si on ne faisait que former des spécialistes qui seront exportés partout dans le monde. Il y a quelqu'un qui doit payer la facture et, dans ce cas, c'est l'Angleterre. Cela apparaît évident aux yeux des contribuables. Je mets en doute le système d'équilibre et des pouvoirs dans ce cas. S'il y a *X* personnes qui sont en chômage, alors on forme *X* spécialistes mais ceci ne veut pas dire que l'économie peut les absorber. Voici que ces spécialistes quittent l'Angleterre pour aller de toute évidence au Canada. Je ne suis donc pas sûr que le système fonctionne et il y a probablement d'autres difficultés dont je n'ai pas connaissance.

M. McDerimid: Vous avez, de toute évidence, suivi certaines de nos audiences où on a discuté longuement de ce système de cotisations-subventions, qui est particulièrement préconisé par le Congrès du travail du Canada.

M. Balcon: Oui.

M. McDerimid: Oui, le Congrès du travail du Canada s'occupe beaucoup de ce programme.

En fin de compte, je vous poserai une dernière question car je vois que le président s'impatiente . . .

pourriez-vous nous en dire un peu plus sur le CCFI et les 35 sociétés qui en font partie? Pourriez-vous nous donner la taille de ces sociétés et nous dire quels sont les programmes d'apprentissage qu'elles mettent en application?

M. Balcon: D'accord. Au point de vue déclaration d'intention, vous vous concentrez particulièrement sur quatre domaines. J'ai certaines personnes qui me servent de personnes-ressources et qui me préviendront certainement lorsque je ferai des erreurs. Je crois que ces quatre domaines de spécialisation sont ceux des outilleurs, des fabricants de moules, des mécaniciens d'entretien industriel et des mécaniciens d'instruments. Je crois comprendre qu'aux deux paliers du gouvernement on cherche à accroître le nombre de ces spécialistes dans les

[Texte]

they are looking at right now it is of concern to manufacturers getting involved in advanced, numerically-controlled equipment. The old electrician apprenticeship system really does not bring them up to the standards necessary to handle advanced NC equipment given the electronics that are involved. Employers ranging from small job shops right up through to major employers such as GM Diesel in London Division are members and participate in that letter of intent looking at those four trades.

There is a lot of emphasis right now on welding. It is another area that is being looked at and I talked about the industrial electrician and looking at things such as CITs to broaden their base to look into more than just a metal machining areas but to encompass other types of industrial training. That is basically where we are going to be moving in the years following.

Mr. McDermid: Out of those 35 companies, you said a number did not have an apprenticeship program?

Mr. Balcon: Yes, some had not participated in the traditional apprenticeships.

Mr. McDermid: Have you tried to do a sales pitch on them and ...

Mr. Balcon: A bit of both, I guess. We are seeing larger employers increasing the number of apprentices and large employers who had not been involved in apprenticeships now getting involved. This seemed to be enough to get them started, to get them back into the fold again, I guess.

Mr. McDermid: Was their main concern that they were training for the big boys?

Mr. Balcon: Definitely.

Mr. McDermid: As soon as they trained somebody, the big boys would steal them away; that is their greatest fear?

Mr. Balcon: I think that is an over-simplification. We talked about the fact of looking at the wage structure. If you vary within a dollar or so, there is some intrinsic value in working for a small shop as versus a large one but when you are looking at disparities of, say, \$4 or \$5 an hour, I think you are going to have to be prepared to lose skilled tradesmen. That, unfortunately, is our system here.

Mr. McDermid: I just want to follow up on what you said, Mr. Heron, regarding the apprenticeships and making sure that they finish them. This committee is very aware of that problem. Everywhere we have gone we have been covering that particular matter and I am hopeful that we will have some recommendation come out of this committee on that to assure that the young person at least finishes his training. I do not think the young person wants a guarantee of a job at the end but he would like to know that he is going to finish his training

[Traduction]

métiers où il manque du personnel et qu'on veut aussi inclure d'autres spécialistes, tels que des électriciens industriels. Actuellement, cette dernière profession est fort recherchée par les fabricants qui s'occupent de matériel perfectionné et contrôlé numériquement. En effet, en vertu de l'ancien système de formation des électriciens, on ne formait pas ces spécialistes à un niveau suffisant pour s'occuper du matériel numériquement contrôlé, compte tenu du matériel électronique utilisé actuellement. Ces employeurs, qui sont des petits ateliers aussi bien que des grosses entreprises, telles que la division diésel de GM à London, sont membres de cette organisation et s'intéressent à ces quatre spécialisations, dans le cadre de cette lettre d'intention.

Actuellement, on s'intéresse beaucoup au domaine de soudure. C'est là un autre domaine dont on fait l'étude; on peut aussi songer à d'autres formations le CCF pourrait donner à ces spécialistes, plus qu'une simple formation dans le domaine de l'usinage des métaux. Il s'agirait de leur fournir d'autres genres de formation industrielle. Voilà la voie dans laquelle nous nous engageons dans les années à venir.

M. McDermid: Mais, sur ces 35 sociétés, vous avez dit qu'il y en avait un certain nombre qui ne disposaient pas de programme d'apprentissage?

M. Balcon: Oui, certaines de ces sociétés n'ont pas établi de programme d'apprentissage traditionnel.

M. McDermid: Est-ce que vous vous êtes efforcés de les pousser à prendre des programmes ...

M. Balcon: Oui, je le suppose. Nous constatons maintenant que des employeurs plus importants ont un nombre plus élevé d'apprentis et nous constatons aussi que des entreprises plus importantes qui, jusqu'ici, ne s'occupaient pas d'apprentissage s'en occupent maintenant. Il semble que ce que nous avons fait a suffi à les remettre dans le droit chemin, je suppose.

M. McDermid: Est-ce que ces employeurs s'inquiétaient principalement du fait qu'ils formaient de la main-d'œuvre au profit des grosses entreprises?

M. Balcon: Très certainement.

M. McDermid: Des grosses entreprises leur volaient leur personnel. Était-ce là leur crainte principale?

M. Balcon: Je crois que vous simplifiez trop la situation. Nous avons indiqué qu'il fallait considérer la structure des salaires. Ainsi la différence des salaires n'est pas très élevée et il peut-être plus intéressant de travailler pour un petit atelier mais, lorsque la différence de salaire est de \$5, je crois que vous devez vous attendre à perdre votre main-d'œuvre spécialisée. Malheureusement, c'est ainsi que fonctionne notre système.

M. McDermid: J'aimerais discuter de la même question, monsieur Heron, c'est-à-dire du fait qu'il faut s'assurer que les apprentis terminent leur apprentissage. Notre Comité est au courant de ce problème. Partout où nous avons été nous avons discuté de cette question et j'espère que le Comité pourra faire certaines recommandations qui permettront de s'assurer que le jeune termine au moins sa formation. Je ne crois pas que les jeunes gens et jeunes filles veulent qu'on leur garantisse un emploi en fin de formation mais qu'ils veulent obtenir ensuite

[Text]

and achieve that journeyman status. Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Balcon could you or Mr. Heron give us a better profile of unemployment in the London area? What is the rate? Are there any significant differences between the unemployed in the London area and other parts of Canada?

Mr. Balcon: I do not know. Doug?

Mr. Heron: Perhaps I can give some information on that subject. Traditionally, the London area has had an unemployment rate paralleling that of the Province of Ontario and somewhat less than exists nationally. We have just received some figures which show the rate up to 9.2 from something in the neighbourhood of 7.5 in the previous month. We are always cautioned by the manpower people that we should never look at one month's figures, that there are errors and the degree of error built in is such that they can expect a 10 per cent to 20 per cent error. Unfortunately, when the figures come out they are seized on by the information services—they are interested in the figure of the day. In looking at the most recent figures, we find some things that we have difficulty answering. We have been trying for the past two days to determine what has caused the unemployment rate in London and the past figures to go up close to 2 per cent. The only thing we can conclude is that the Ford plant, which is not in London and which employs some 3,600 people, presently has approximately 3,100 people on lay-off. The method by which these unemployment statistics are monitored is by telephone to individual households. Approximately 3,000 of the 3,600 employees at Talbotville, which is not in the city, live in London. We have been trying for two days—and we have been trying previously—to determine this. We have concluded that perhaps that is a proper reflection of the unemployment rate, in the last period, of people who live in London, but not necessarily of the companies that are in London; and those are two different things, because of the great influence of the Ford plant.

The other situation in London at the moment, of course, is that the building trades are down badly, as they are, I suppose, everywhere, because of the economic situation, in particular the housing market—interest rates and all the rest of it. But there is a seasonal situation, which I suppose peaks in the November, December, January period. So London is not perceived, as in the one-industry city such as Windsor or Sarnia or Hamilton, as being as dependent on the manufacturing sector as those people are. We have the balances of being what you might call the economic centre of south-western Ontario—the retail, government institutions, et cetera, which are somewhat insulated from the problems in manufacturing. So we are always a little concerned when we see a dramatic increase, as was published in the paper in the last week. The only way we can account for it is the two situations I mentioned.

[Translation]

des diplômes de journaliers. Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Monsieur Balcon ou monsieur Heron, pourriez-vous nous indiquer ce qu'il en est au sujet du chômage dans la région de London? Quel en est le taux? Y a-t-il des différences importantes entre la région de London et les autres régions du Canada?

M. Balcon: Je n'en sais rien. Doug, le savez-vous?

M. Heron: Peut-être puis-je vous donner des renseignements à ce sujet? De façon traditionnelle, le taux de chômage dans la région de London suit celui de la province de l'Ontario et il est un peu moins élevé que le taux national. Nous venons de recevoir certains chiffres qui indiquent que le taux est passé de 7.5 p. 100 pour le mois précédent à environ 9.2 p. 100. Les fonctionnaires du ministère de la Main-d'œuvre nous mettent en garde sur le fait qu'il ne faut pas tenir compte des chiffres d'un mois à l'autre car il y a des erreurs intrinsèques, qui peuvent s'élever à 10 et même 20 p. 100. Malheureusement, dès que les chiffres sont publiés, ils sont saisis par les services d'information qui veulent savoir ce qui se passe. D'après les chiffres les plus récents, nous trouvons qu'il y a des questions auxquelles il est difficile de répondre. Cela fait deux jours que nous essayons de trouver la raison pour laquelle le taux de chômage à London a grimpé de 2 p. 100. Tout ce que nous pouvons conclure c'est que l'usine Ford, qui ne se trouve pas à London, et qui emploie quelque 3,600 personnes, a actuellement mis à pied 3,100 personnes. Ces données statistiques sont établies par entrevues téléphoniques. Environ 3,000 des 3,600 employés de Talbotville, qui ne se trouvent pas dans la ville, habitent à London. Cela fait deux jours que nous essayons, et nous l'avions essayé précédemment, d'établir ce qui en est. Notre conclusion c'est que ces chiffres reflètent peut-être réellement le taux de chômage pour la dernière période, dans le cas des personnes qui vivent à London et qui ne travaillent pas nécessairement dans des entreprises qui se trouvent à London. Il y a donc là deux situations différentes, car il faut tenir compte de l'influence importante des usines Ford.

Il faut dire aussi qu'à London, en ce moment, la situation s'est beaucoup détériorée dans la construction, comme, je suppose, partout ailleurs, compte tenu du marché du logement, des taux d'intérêt et du reste. Mais je crois qu'il faut tenir compte d'une situation saisonnière, qui atteint son maximum dans la période des mois de novembre, décembre et janvier. Par conséquent, à London, la situation n'est pas celle d'une ville où il y a un seul secteur industriel, comme à Windsor, à Sarnia ou à Hamilton. A London, on ne dépend pas autant du secteur de fabrication que dans ces autres endroits. La situation économique s'équilibre chez nous car nous constituons le centre économique du sud-ouest de l'Ontario, le centre au point de vue commerce de détail, au point de vue institutions gouvernementales, etc. Par conséquent, cette situation permet d'amortir les problèmes qui résultent des fluctuations dans le secteur manufacturier. Par conséquent, on s'inquiète toujours lorsqu'on voit une augmentation importante des taux de chômage, comme ceux publiés la semaine dernière. La seule façon dont nous pouvons nous expliquer ce fait c'est qu'à London nous nous trouvons dans deux situations différentes.

[Texte]

The Chairman: A large percentage of the unemployed in most parts of Canada are women, and I wanted to ask Mr. Balcon if the Industrial Training Advisory Board and the 35 firms and the unions which belong to the board are making any effort to attract women into the metal trades, where the shortages are. It is well known that when women did go into these trades, as they did in the Second World War, when they acted as riveters and welders and so on, in the shipyards and in the factories, they did a tremendous job, and they are as competent as doing this kind of work as men are—skilled work, precision work, and so on. Have you made any movement to try to fill those skilled-trade shortages with young women who are looking for work?

Mr. Balcon: There are really two things to discuss. One of them is the fact that we do have some female apprentices in the system right now, and they are doing very well. But to say tokenism—it certainly is that. I think it is probably 2 out of, let us say, 150. They are certainly not significant members.

There are problems from the standpoint of those tested to date. Of the women who have shown an interest in the skilled trades, in most union contracts what we have is a set-up selection procedure, where they go through a battery of standardized selection tests. These are mechanical comprehension, math tests—these types of things. Then they go through a selection procedure. To date, the women who have come in to write these tests have not done very well on the tests. That does not mean to say there are not many qualified women who could pass these tests, but certainly the ones who have come in to apply for apprenticeships have not done that well in comparison; they have not made the grade, I guess, at this point. I think we have employers who are more than willing to employ them. There may be some that are not, I do not know, but there certainly are some that have been out in the marketplace looking to fill some positions with females.

• 1100

The Chairman: When you were talking about the shortage of skilled trades in London area, you referred to the metal trades. Other trades that have been cited to us where there are great shortages across the country—when I say “trades”, these are both blue and white collar trades—have been in electronics maintenance and repair, highly skilled electronic technicians, especially those that work on automated equipment, robot equipment, computers, and also people who can do financial analysis at all levels of business. Are there shortages in those areas as well in the London area, or is it just the metal trade? The other one was nursing. I do not know if nurses are short in Ontario. They did not seem to be short in the hospital last night.

Mr. Balcon: I am afraid I cannot talk to you with regard to the nursing part of it. In the electronics, there certainly is a shortage of industrial electricians. There is not a shortage of construction electricians, obviously with the construction industry in a downturn. If anything we have far too many at

[Traduction]

Le président: Un grand pourcentage de ces chômeurs, dans la plupart des régions du Canada, est constitué par l'élément féminin. Je demanderai à M. Balcon si le Conseil consultatif de la formation industrielle et les 35 sociétés et syndicats qui en font partie s'efforcent d'attirer du personnel féminin dans les métiers se rapportant aux métaux. On sait bien que, lorsque les femmes se sont lancées dans ces métiers, comme cela a été le cas au cours de la Seconde guerre mondiale, où les femmes ont occupé des emplois de riveurs et de soudeurs etc. dans les usines et dans les chantiers navals, le travail qu'elles y ont fait était fantastique. Les femmes sont, dans ces métiers, aussi compétentes que le personnel masculin. Avez-vous essayé d'engager des jeunes filles et des jeunes femmes qui cherchaient du travail, pour qu'elles effectuent ces travaux spécialisés?

M. Balcon: Ici il faut distinguer entre deux questions: nous avons actuellement un certain nombre de femmes qui suivent les programmes d'apprentissage avec beaucoup de succès. Mais je dirais que c'est encore bien symbolique. Il s'agit, mettons, de deux femmes par rapport à 150 hommes.

Les problèmes qui se posent, d'après nos évaluations, sont les suivants: la plupart des contrats syndicaux prévoient une procédure de sélection où il faut se soumettre à un certain nombre de tests normalisés; ces tests se rapportent à la compréhension en mécanique, en mathématiques etc; ensuite, il faut passer par une procédure de sélection. Or, jusqu'ici, les femmes qui ont rédigé ces tests n'ont pas fort bien réussi. Ce qui ne veut pas dire qu'il n'existe pas des femmes compétentes qui pourraient réussir ces tests mais il n'y a pas de doute que celles qui ont fait des demandes pour les programmes d'apprentissage n'ont pas trop bien réussi ces tests, mais je crois que les employeurs sont plus que disposés à engager des femmes. Il se peut qu'il y en ait certains qui ne veulent pas le faire, je ne sais pas, mais je sais que certains ont cherché à recruter des femmes pour doter certains postes.

Le président: Vous avez mentionné les métiers des métaux lorsque vous avez parlé de la pénurie d'ouvriers spécialisés dans la région de London. On nous a dit qu'il existe des pénuries dans d'autres métiers, à travers le pays... et je parle de métiers et de cols bleus et de cols blancs, par exemple dans le domaine de l'entretien et de la réparation en électronique, des techniciens électroniques hautement qualifiés, surtout ceux qui travaillent dans le domaine de l'équipement automatisé, les robots et les ordinateurs, et les analystes financiers de tous les niveaux. Connaissez-vous des pénuries dans ces domaines également, dans la région de London, ou s'agit-il simplement des métaux? D'autres domaines qu'on nous a mentionnés étaient les sciences infirmières. Je ne sais pas s'il y a une pénurie d'infirmières en Ontario. Il semble qu'il y en avait assez à l'hôpital, hier soir.

M. Balcon: Je ne connais pas la situation dans le domaine des sciences infirmières. Pour ce qui est de l'électronique, il existe certainement une pénurie d'électriciens industriels. Puisque l'industrie de la construction connaît une tendance à la baisse, il est évident que l'on ne manque pas d'électriciens en

[Text]

this point in time. I appreciate when things pick up that may change. But you have the traditional construction electrician who would go into a plant, and maybe over time and some training put in at the plant, would then become an industrial electrician.

What we have done in London through the community college and the industrial training branch and the secondary school system is to set up a profile through the province to train industrial electricians. We have, I believe, nine at the present time and that number has grown, of apprentices that are taking strictly an industrial electrician course, and at the end of that point in time they would go into a plant and work on advanced equipment. So although it is a small number, the curriculum is established and the apprenticeship is there to train them.

From a business standpoint, I think the other ones were—this seems to be from the number of applications we received—more students swinging to the more traditional types of degrees; there seem to be more business applications picking up, or economics type of degrees coming in all the time. Unfortunately, it takes the system a little while to swing when the students perceive a shortage in a certain area, or they look in the newspaper such as right now with the skilled trades. They see the demand and the dollars are there, but unfortunately it can take anywhere from let us say one to four years for us to realize the change in thinking.

Mr. Heron: Mr. Chairman, perhaps one specific. The occupational therapy field is an example of something I have had some involvement with. at the University of Western Ontario, I believe they take in 36 per year. In the past year, there were some 400 applicants. Now, in Ontario, I understand there are only two universities that provide that course: the University of Toronto, and the University of Western Ontario; I may be wrong on that, but that is what I understand. There is a shortage of occupational therapists and yet we have qualified people—example, students—who are Ontario scholars being unable to get into the course and we have a shortage. So, this is an example of the training facilities not yet caught up to the needs.

I think this happens throughout. Another thing I might comment on; I would not like to miss this opportunity: London has not been known as an aircraft-industry city. We have available to us some 150,000 employees we draw from the area. Now, should London be fortunate to get the de Havilland plant, we will experience the same as any other city will experience initially with staffing that type of facilities. So there is a mobility in a lot of the trades, and whether or not a new plant of some 2,000 employees of that kind will create serious problems it is hard to say at this time.

• 1105

The Chairman: I wanted to ask either one of you what your assessment is of present federal programs to assist in the development of skilled trades, such as the critical skills training program, the tax credit programs for training on the job—the various programs which have been put in place in recent

[Translation]

bâtiments. Au contraire, nous en avons beaucoup trop à l'heure actuelle. Je reconnais que la situation pourrait changer quand la construction reprendra mais, pour le moment, certains électriciens en bâtiments vont travailler dans une usine et, après un certain temps et grâce à la formation reçue à l'usine, deviennent des électriciens industriels.

Par l'entremise du Collège communautaire, de la direction de la formation industrielle et des écoles secondaires, nous avons mis sur pied à London un programme de formation pour les électriciens industriels. Je crois que nous en avons 9 actuellement, et le nombre a augmenté; ce sont des apprentis qui suivent un cours pour devenir électriciens industriels. A la fin du cours ils vont travailler dans une usine sur l'équipement de pointe. Bien qu'il s'agisse d'un nombre restreint, nos programmes et l'apprentissage existent pour les former.

D'après les demandes que nous avons reçues, nous avons constaté qu'il y a davantage d'étudiants qui choisissent des diplômes type traditionnel. Il y a de plus en plus de demandes pour les cours d'administration des affaires et des sciences économiques. Malheureusement, il faut compter un certain temps avant que le système ne s'adapte aux pénuries. Si un étudiant cherche dans le journal maintenant, il voit qu'il existe une demande dans le domaine des métiers spécialisés, qui sont des emplois qui paient bien. Malheureusement, il faut compter d'un à 4 ans avant que le système ne s'adapte à la nouvelle réalité.

M. Heron: Je pourrais peut-être vous donner un exemple précis, monsieur le président. Je connais un peu le domaine de l'ergothérapie. Je crois que l'université Western prend 36 étudiants par an, tandis que l'année dernière il y avait 400 candidats. Je me trompe peut-être, mais je crois qu'il n'y a que 2 universités en Ontario qui donnent ce cours l'université de Toronto et l'université Western. Il y a une pénurie d'ergothérapeutes mais, en même temps, on rejette des étudiants qualifiés, par exemple des étudiants qui ont reçu des bourses du gouvernement de l'Ontario. C'est donc un exemple des institutions de formation qui ne se sont pas adaptées aux besoins.

Je crois que cela se passe dans beaucoup de domaines. Il y a un autre observation que je tiens à faire. London n'a pas été connue pour son industrie aéronautique nous avons à notre disposition quelques 150,000 employés dans la région. Si London a le bonheur d'être choisie comme site pur l'usine de Havilland, nous connaîtrons les mêmes problèmes de recrutement que toute autre ville. Il existe une certaine mobilité dans bien des métiers et il est difficile de prédire si l'ouverture d'une nouvelle usine de ce genre, qui comptera environ 2,000 employés, entraînera des problèmes sérieux.

Le président: Je voudrais savoir ce que l'un ou l'autre d'entre vous pense des programmes fédéraux actuels qui visent l'orientation de la main-d'œuvre spécialisée, par exemple, le programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée, les programmes de crédit d'impôt, ou la

[Texte]

years. I want to know if you have any serious criticisms of those plans or any ideas for improvement. Also, I would like to have your quick assessment of the efficiency or the role of the local manpower centre. Is it working well in this area, or as well as can be expected?

Mr. Balcon: I would like to address those comments.

Unfortunately, I think the problem comes with the two levels of government. It is not just any one program particularly. It seems to be literally thousands of programs—to the point that as an employer—and it really became quite evident as I went out representing LITAB. Usually in any one given day an employer would have representatives from the secondary school system, from Fanshawe College, and then from various government branches, all hawking or selling a particular program. Unfortunately, quite a few of them seemed to be aimed at solving his problem in any one area. In other words, there was a lot of confusion.

If anything, when you talk about CTST and you talk about EST, I think they are very good programs. I think the government in a lot of cases is reacting quickly and trying to get back to us and approving funds for us. They do seem to be aware and are reacting. The only problem is, as initiatives come in they are not really taking the time to look at the old ones and either cut them off at that point or maybe just look at what were the objectives to be attained. I think that is a major problem right now.

It becomes very confusing to a lot of employers, what is going on and what is available. I guess in trying to cure the patient, we have almost killed him at some point, because a lot of the employers, when they look at all the initiatives, end up backing right off. We saw that in a lot of employers. And I am not just trying to say red tape. There was so much communication and they did not understand it, because they did not participate. So there was a lot of money there, but they just chose not to because they just got so confused with the system. I think an integral role of LITAB to begin with, after we finally figured out what was going on, was to sit with some of the employers and explain the different funding schemes available and how they could help them. So I think cleaning that up would certainly go a long way.

The Chairman: Do you think they would prefer systems related to their tax programs rather than grant systems; tax credit ...

Mr. Balcon: Tax incentive programs ...

The Chairman: ... tax incentive programs—yes, which would relate to their tax returns?

[Traduction]

formation sur le tas... tous les divers programmes mis en place dans les dernières années. Avez-vous des critiques sérieuses à faire à l'égard de ces programmes, ou des suggestions à faire pour les améliorer? J'aimerais également savoir ce que vous pensez de l'efficacité du rôle joué par le centre de main-d'œuvre local. Est-ce qu'il fonctionne bien, ou assez bien, dans cette région?

M. Balcon: Je voudrais répondre à ces questions.

Malheureusement, je crois que le problème découle du fait que nous avons deux niveaux de gouvernement. Il ne s'agit pas d'un programme en particulier. Il semble qu'il y ait des milliers de programmes... et je me suis rendu compte du problème des employeurs lorsque je leur ai rendu visite pour le compte du Conseil consultatif sur la formation industrielle de London, LITAB. Le même jour, un employeur pouvait recevoir des représentants des écoles secondaires, du collège Fanshawe et des diverses directions gouvernementales, et tous essayaient de vendre un programme donné. Malheureusement, un bon nombre de ces programmes semblaient vouloir résoudre ses problèmes dans un domaine donné. Autrement dit, il y avait beaucoup de confusion.

Vous avez mentionné le programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée (FMPMS) et le programme de formation parrainé par l'employeur (EST), et j'estime que ce sont de bons programmes. A mon avis, dans bien des cas, le gouvernement réagit rapidement et essaye de répondre à nos besoins et de nous donner des fonds. Il semble être au courant du problème et prendre des mesures en conséquence. Le seul problème, c'est que les gouvernements ne prennent pas le temps d'examiner les vieux programmes, pour décider s'il faut y mettre fin ou pour déterminer quels objectifs ils visaient. C'est un des problèmes fondamentaux à l'heure actuelle.

Beaucoup d'employeurs sont embrouillés par tous ces programmes. Ils ne savent pas quels programmes sont en vigueur et ce qu'ils peuvent en obtenir. En essayant de guérir le malade, nous avons failli le tuer, parce que beaucoup d'employeurs finissent par n'avoir recours à aucun programme, parce qu'il y en a trop. Nous avons constaté que cela se passe fréquemment. Il ne s'agit pas simplement de paperasserie. Il y avait également beaucoup de communications qu'ils ne comprenaient pas parce qu'ils ne participaient pas aux programmes. Ils auraient pu se prévaloir de beaucoup de fonds, mais ils ont choisi de ne pas le faire, parce qu'ils ont trouvé le système trop complexe. Après avoir démêlé tous ces programmes, un des rôles importants du conseil consultatif était d'expliquer à certains des employeurs les divers programmes de financement dont ils pouvaient profiter. Je crois que les explications de ce genre aideraient beaucoup à corriger le problème.

Le président: Pensez-vous que les employeurs préfèrent des programmes de crédit d'impôt plutôt que des programmes de subvention; des crédits d'impôt ...

M. Balcon: Des programmes d'encouragements fiscaux ...

Le président: ... des programmes d'encouragements fiscaux... oui, qui ont trait à leurs déclarations d'impôt.

[Text]

Mr. Balcon: I would not be surprised if they would—and that may be far easier to administer. I have not really sat down and fully discussed the tax-credit program with the group. Certainly the grants do cause a lot of administrative problems at all levels, for the government and for the employers who are involved in it.

The Chairman: I also wanted to ask you what the attitude of your members was towards people who have gone through co-operative training programs as opposed to those who have not, in employing young people in particular.

Mr. Balcon: You are looking really at two levels within London, because we have in the process a co-operative apprenticeship program, which is fairly new, and obviously a lot of the employers are employing co-operative students who come out of Fanshawe through their manufacturing technology areas. I think I stated earlier Fanshawe is heavily involved with and committed to co-op. I know a lot of the employers are hiring a lot of engineering and business graduates out of Waterloo. I can really only speak from our own involvement with it, and I think today it has been very successful. We are very pleased with the calibre of the students we are getting out of both Fanshawe and the University of Waterloo.

I listened to the remarks earlier by Dr. Leith. They may be very valid. I do not know if they would eventually flood the system if more and more universities went on a co-op basis. I could see that being a problem, and it certainly could detract from the program.

The Chairman: Your members, for example, are co-operating with these co-operative education programs?

Mr. Balcon: Definitely.

The Chairman: If not all, many of them are, in providing places for students to work in the plants, in the offices, and so on.

Mr. Balcon: I would say most of them to date are involved in office work and in some plant work also. At a local level, I am more familiar with Fanshawe and I know the Fanshawe placement officers have an excellent rapport with London industry and, in, I would say, relatively good years, have no problems at all placing their students. Unfortunately at the present time, I understand they are having to go a little further afield to employ their students for co-op placements, but I think they are still doing a very good job in getting them placed.

The Chairman: My final question: Our information so far is that in many skilled trades, the work-force is relatively old. It has a high percentage of workers over 45 years of age and ready to retire within 15 years or so. From what it appears, few young people are going into some of those trades—tool and die, welding and so in, in some areas; it may vary from place to place. Some firms have suggested they should go the

[Translation]

M. Balcon: Je ne serais pas étonné d'apprendre qu'ils préfèrent les programmes d'encouragements fiscaux, et il se peut que ce genre de programmes soient beaucoup plus faciles à administrer. Je n'ai pas encore examiné en détail le programme de crédits d'impôt avec le groupe. Il ne fait pas de doute que les subventions posent beaucoup de problèmes administratifs à tous les niveaux, et pour le gouvernement et pour les employeurs.

Le président: Je voulais également vous demander quelle était l'attitude de vos membres envers ceux qui ont participé à un programme de formation coopérative, par rapport à ceux qui n'ont pas suivi un tel cours. Je pense surtout à l'embauche des jeunes.

M. Balcon: Il y a deux genres de programmes coopératifs à London. Il existe un programme d'apprentissage coopératif, qui est assez récent, et beaucoup d'employeurs embauchent des étudiants qui suivent ce programme dans le domaine de la technique manufacturière, au collège Fanshawe. Comme je l'ai dit plus tôt, le collège Fanshawe participe beaucoup aux programmes coopératifs. Je sais que beaucoup d'employeurs embauchent des diplômés en génie et en administration de l'université de Waterloo. Je ne peux parler que de notre participation à ces programmes, mais nous sommes très satisfaits de la qualité des étudiants qui sortent et du collège Fanshawe et de l'université de Waterloo.

J'ai écouté tout à l'heure les commentaires de M. Leith. Ils sont peut-être très valables. Je ne sais pas si l'on finirait par avoir trop d'étudiants à embaucher si de plus en plus d'universités mettaient sur pied des programmes coopératifs. Cela pourrait éventuellement devenir un problème, et il nuirait certainement au programme.

Le président: Vos membres embauchent-ils des étudiants qui sortent des programmes coopératifs?

M. Balcon: Certainement.

Le président: Ce n'est peut-être pas le cas de tous les employeurs, mais beaucoup d'entre eux embauchent des étudiants pour travailler dans les usines, dans les bureaux, etc.

M. Balcon: La plupart d'entre eux travaillent soit au bureau, soit à l'usine. Les agents de placement de Fanshawe entretiennent d'excellents rapports avec l'industrie de London, si bien que lorsque la situation est relativement bonne, ils n'ont aucune difficulté à placer les étudiants. Il paraît qu'à l'heure actuelle, ils ont plus de mal à placer les étudiants pour des travaux coopératifs, mais ils parviennent néanmoins à placer la plupart.

Le président: Il paraît que la main-d'œuvre hautement qualifiée est relativement âgée, présentant un pourcentage élevé de personnes de plus de 45 ans, à 15 ans de leur scrutin. Il semblerait par ailleurs que peu de jeunes s'orientent vers ces métiers, notamment, outilleurs, soudeurs, etc., bien que cela varie d'un endroit à l'autre. Certaines firmes ont proposé d'adopter des modalités de retraite plus souples, de façon à

[Texte]

way of flexible retirement to keep on the highly-skilled blue-collar workers they have for another few years in lieu of the fact that they cannot seem to get young people into some of these trades. Have you heard anything about that in the London area?

Mr. Balcon: In our particular company, we have done a study and Mr. Mills, my director, will be on in a few minutes to talk about that, but in the study we did, we were looking at potential early retirements and there was a lot of talk of which you have just discussed. I am not as concerned with early retirements as I was let us say, five years ago when you started looking mainly at the automotive group when you were looking at "30 and out"; there was the big talk about in some of their contracts getting 30 and out, and there was going to be a mass exodus of all employees, obviously including skilled tradesmen as a particular group. Certainly they are retiring, but not the mass numbers we thought we would see. So, from I guess an economist's standpoint, I would be a little concerned when they are telling you that within the next year and a half, you are going to have thousands of skilled tradesmen walking off the job; unless they have agreements where they have cost of living rolled into their retirement, I do not think you are going to see that happen. Now, you would be more concerned with the ones that are obviously reaching 65 and there is a mandatory retirement. That is a different group.

The Chairman: I was also referring to that. I was wondering whether firms wanted to keep and workers wanted to stay on after 65 because they cannot find... let us say a man turns 65 and is still healthy; he is a highly-skilled tradesman. He would like to work another year or so, but sometimes because of union regulations and government regulations in different firms, they find it difficult to arrange that.

Mr. Balcon: I know they are looking at it, and I know in our own agreement, which is a UAW agreement, it has gone beyond age 65, and maybe you should hold your question for Mr. Mills because he is certainly more appropriate to give you some indication as to what they are looking at in that area. I am sure he would be more prepared to answer your question.

The Chairman: Well, I want to thank both of you, Mr. Heron and Mr. Balcon, for your testimony. It was very valuable to better understand the London area, and we will be giving serious consideration to it in preparing our report. Thank you very much.

Mr. Balcon: Thank you.

The Chairman: Doctor Downey, now? Well, I understand Mr. Mills, the Director of Personnel for General Motors of Canada Limited, Diesel Division, will testify right now and then Mr. Downey will follow him.

Mr. Mills I very much wanted to go out and visit your plant, but I am finding it very difficult to get around and it is just not convenient for me, but other members of the task force will go out later to visit your plant.

[Traduction]

pouvoir garder encore quelques années les ouvriers hautement spécialisés, vu les difficultés qu'ils ont à recruter les jeunes. A-t-il été question de cela dans la région de London?

M. Balcon: Nous avons justement consacré une étude à cette question dans notre société et M. Mills, le directeur, vous en parlera dans quelques instants. Nous avons notamment étudié la question des retraits anticipés. Cette question de la retraite anticipée n'est plus aussi préoccupante qu'elle l'était il y a cinq ans, lorsque, pour les travailleurs de l'automobile, il avait été décidé qu'ils quitteraient leur emploi après 30 ans de travail, ce qui aurait suscité un exode massif, y compris de travailleurs hautement qualifiés. Or, avec la hausse du coût de la vie et le taux élevé d'inflation, l'exode des ouvriers qualifiés ne s'est pas matérialisé. Ils prennent bien entendu leur retraite, mais non pas en masse, comme on l'avait prévu. Je me méfierais donc lorsqu'on annonce que si, d'ici un an et demi, on ne prévoit pas l'indexation des pensions de retraite, des milliers d'ouvriers qualifiés quitteront leur emploi; je ne pense pas qu'on en vienne là. La catégorie des personnes ayant atteint 65 ans, c'est-à-dire l'âge de la retraite obligatoire, pose bien entendu un tout autre problème.

Le président: Je voulais justement vous poser une question à ce sujet. Est-ce que les firmes souhaitent garder les ouvriers qualifiés ayant atteint l'âge de 65 ans, à condition, bien entendu, qu'ils soient en bonne santé et capables de travailler? Certains de ces ouvriers préféreraient continuer à travailler pendant encore un an ou deux, bien que ce soit souvent difficile à cause des règlements des syndicats ou du gouvernement.

M. Balcon: Notre propre convention avec le syndicat des travailleurs de l'automobile prévoit la possibilité de travailler au delà de 65 ans. Mais je suggère que vous posiez cette question à M. Mills, qui est mieux placé que moi pour vous répondre.

Le président: Monsieur Heron et monsieur Balcon, je vous remercie tous les deux de vos explications qui nous permettront de mieux comprendre la situation telle qu'elle se présente à London; nous en tiendrons compte lors de la rédaction de notre rapport. Merci.

M. Balcon: Merci.

Le président: Est-ce au tour de M. Downey? Il paraît que M. Mills, directeur du personnel de la General Motors of Canada Division du diesel, nous fera son exposé, après quoi ce sera au tour de M. Downey.

Je tenais énormément à visiter votre usine, monsieur Mills, mais malheureusement, j'ai du mal à me déplacer; d'autres membres du groupe de travail iront plus tard.

[Text]

Mr. K. G. Mills (Director of Personnel, General Motors of Canada Limited, Diesel Division): Well, we are disappointed you are not coming, but we invite the other members and we are very pleased to have them.

• 1115

The Chairman: We can have your presentation now.

Mr. Mills: Fine. Mr. Chairman, I am Kenneth G. Mills, Director of Personnel with Diesel Division, General Motors of Canada. I also have Mr. Cal Balcon with me today, although he has disappeared. I am sure he will be back again. He is on my staff and I think it is obvious by now why he supervises our human resources management and training for the Diesel Division. He has a great deal of background in this area.

I have tabled a brief but with your permission I will go through it. It does not take that long.

To begin with, a little background about Diesel Division. It is the heavy equipment division of General Motors of Canada Limited. Principal operations are at London, Ontario, where the manufacturing facilities centre on the production of locomotives, earth-moving equipment, school bus chassis, special purpose vehicles for the Canadian Armed Forces and certain component parts for locomotive and coach production.

In addition, the division also has the responsibility for the distribution and service administration for Detroit Diesel Allison products in Canada and a complete parts operation, which handles the supply of replacement parts for locomotives and earth-moving equipment.

This operation currently employs approximately 1,700 hourly employees, comprising a high percentage of skilled and semi-skilled classifications and a salaried work force in excess of 700 management and clerical staff.

To service the North American market, our city transit coach operation is located at a satellite plant in St. Eustache, Quebec. The present hourly employment level of 420 is mainly production assembly, with a salaried support staff of 90.

Given the rate of change we have experienced in the past several years, the nineteen-eighties have the potential to be a decade of outstanding technological progress. Hopefully we will be prepared to meet this challenge by having a reservoir of skilled talent entering the workforce. We support the concerns that have been expressed from time to time by all levels of government, by industry and the academic world that there does exist a serious shortage of trained people to support our industries and that we have not encouraged sufficient numbers of young people to enter apprenticeship trades.

In early 1978, Diesel Division experienced a rapid growth in its business and for a period of 20 months, from May 1978, to December 1979, employment levels increased from 1,400 to approximately 2,000 employees. In the main, a large percentage of this increase was in the skilled or semi-skilled classifications. At that time the outlook was for a continuation of this growth and the division became concerned about the availability of additional skilled workers. It was evident from the

[Translation]

M. K. G. Mills (directeur du personnel, General Motors of Canada Limited, Division du diesel): Nous regrettons que vous ne puissiez venir, mais nous serons très heureux de recevoir les autres membres du groupe.

Le président: Veuillez nous faire votre exposé.

M. Mills: Très bien. M. Kenneth G. Mills, directeur du personnel de la Division du diesel, de la General Motors of Canada. M. Cal Balcon, qui, en principe, m'accompagne, a disparu, semble-t-il, mais il va sûrement revenir. Vous savez maintenant pourquoi il est chargé de la direction des ressources humaines et de la formation auprès de la Division du diesel. Il a, en effet, beaucoup d'expérience dans ce domaine.

J'ai déposé mon mémoire, et si vous le permettez, je vais le lire, ce qui ne devrait pas prendre trop de temps.

Je vais commencer par vous donner quelques éléments d'information concernant notre Division du diesel. Il s'agit de la division fabriquant l'équipement lourd de la General Motors of Canada Limited. Les usines principales sont situées à London, en Ontario, où l'on fabrique des locomotives, de l'équipement de terrassement, des châssis pour autobus scolaires, des véhicules spéciaux pour les forces armées du Canada, ainsi que certaines pièces pour les locomotives et les wagons.

De plus, notre division est chargée de la distribution et du service, au Canada, de la production de la Detroit Diesel Allison, ainsi que de la fabrication de pièces de rechange pour les locomotives et l'équipement de terrassement.

Nos usines emploient actuellement 1,700 travailleurs payés à l'heure, dont un pourcentage élevé de travailleurs qualifiés et semi-qualifiés, et 700 cadres et employés de bureau.

Pour desservir le marché nord-américain, notre service de fabrication de wagons destinés au transport en commun urbain est situé dans une usine satellite, à Saint-Eustache, au Québec. Nous y avons 420 ouvriers travaillant aux chaînes de montage et 90 employés de soutien.

Étant donné l'évolution rapide intervenue au cours de ces dernières années, on prévoit que les années 80 connaîtront, elles aussi, un progrès technologique remarquable. Nous espérons pouvoir relever ce défi grâce aux jeunes travailleurs qualifiés qui entreront dans la main-d'œuvre active. Nous sommes d'accord avec le gouvernement, l'industrie et les universités pour dire qu'il existe effectivement une pénurie grave de main-d'œuvre hautement qualifiée, indispensable pour notre industrie, et que nous n'avons peut-être pas encouragé suffisamment de jeunes à s'engager dans ces métiers.

Au début de 1978, la Division du diesel a enregistré une croissance rapide de son chiffre d'affaires, le nombre d'employés passant de 1,400 à 2,000 au cours de la période de 20 mois allant de mai 1978 à décembre 1979. Cette augmentation a touché essentiellement les catégories de travailleurs qualifiés et semi-qualifiés. Nous pensions à l'époque que cette croissance allait se poursuivre. Nous commençons donc à nous demander où nous allions trouver les autres travailleurs quali-

[Texte]

makeup of our work-force, which comprised 8 per cent skilled tradesmen, 64 per cent semi-skilled employees and only 28 per cent unskilled, that the foundation of our ability to produce depended on the skilled and semi-skilled people. Therefore, an MBA student at the University of Western Ontario was employed for the summer to undertake a special study to quantify the impact and scope of possible human resource shortages resulting from early retirements and to recommend measures to handle these shortages.

The timing was critical. Diesel Division was established in 1950 and many of our original employees would have 30 years of service by 1980, and these employees would then have the option of electing early retirement. As a result of this study, the forecast was prepared on the impact of retirements, and although the expected retirements have been slightly lower than projected, our growth created greater demand than anticipated and severe difficulties in attracting qualified production welders, machinists and skilled tradesmen were experienced.

Diesel Division, because its pay rates and related benefits are among the best in the community, was able to attract many of the skilled people it required from other local industries, which of course impacted negatively on these manufacturers. Despite attracting this large number of skilled people, of the welders who applied for employment, only 1 in 15 had the level of skill necessary to pass our practical pre-employment weld test. This test is essential due to some of Diesel Division's unique requirements in the welding area. For example, a locomotive bed plate is 3 inches thick and 64 feet long, and requires a very high level of welding skill. In the armoured vehicle production area, the steel is hardened armour plate which must be welded to precise government specifications.

• 1120

The local community college and the Canada Employment Centre were asked to assist us in developing a program which would meet our critical needs. A course of 160 hours was developed and conducted on Fanshawe College premises. After the first two groups had completed the program, it was obvious that the results were unsatisfactory in that these trainees were unable to pass the pre-employment weld test. Subsequently, Diesel Division expanded its own weld lab facilities and equipment, and through financial assistance from the Department of Manpower and Immigration began in-plant training to upgrade welders to a skill level that would pass our pre-employment test. Up to 160 hours of intensive training was necessary to acquire the skill level needed. This is such a critical requirement that all welders working on certain jobs in our plants are retested annually to ensure standards are maintained.

The accelerated technological change currently taking place within industry is creating a need for a level of skill that currently is not available through traditional apprenticeship programs. This is evident in screening new job applicants and assigning certain tasks to many of our skilled trades journeymen. Recently introduced sophisticated plant equipment, for

[Traduction]

fiés dont nous aurions besoin. Notre main-d'œuvre étant constituée de 8 p. 100 de travailleurs qualifiés et de 64 p. 100 de travailleurs semi-qualifiés, et de 28 p. 100 seulement de travailleurs non qualifiés, il est évident que ce sont les travailleurs semi-qualifiés qui constituent la base de notre production. Nous avons donc engagé pour l'été un étudiant en administration de l'université Western Ontario, pour étudier les incidences des pénuries de main-d'œuvre résultant de retraites anticipées et pour recommander les mesures à prendre pour rectifier cette situation.

Le moment était critique. La Division du diesel ayant été créée en 1950, bon nombre de nos ouvriers ont effectué 30 ans de service en 1980 et seraient donc libres de prendre leur retraite anticipée. On a donc fait une étude sur l'incidence de ces retraites anticipées, et bien que le nombre se soit avéré moins important que prévu, nous avons, à cause de notre expansion, eu du mal à recruter suffisamment de soudeurs, de machinistes et d'autres ouvriers qualifiés.

La Division du diesel, dont les salaires et autres avantages sont parmi les plus élevés de la région, a réussi ainsi à enlever à d'autres entreprises les ouvriers qualifiés dont elle avait besoin, ce qui, bien entendu, n'était pas à l'avantage de ces dernières. Un sur quinze seulement des soudeurs qui se sont présentés étaient suffisamment qualifiés pour réussir le test qu'ils devaient subir. Le test est essentiel, car notre Division du diesel a des exigences tout à fait spéciales dans ce secteur. Ainsi, l'embase d'une locomotive présente une épaisseur de 3 pouces et une longueur de 64 pieds, ce qui exige une technique de soudage très poussée. Pour la production des véhicules blindés, l'on utilise de l'acier trempé qui doit être soudé conformément aux spécifications du gouvernement.

Le collège communautaire local, ainsi que le centre de la main-d'œuvre fédérale, furent invités à nous aider à mettre au point un programme de formation conforme à nos besoins. Le collège Fanshawe offrit ainsi un cours d'une durée de 160 heures. Lorsque les deux premiers groupes eurent terminé ce cours, les résultats furent tout à fait décevants, les étudiants n'ayant pas réussi les tests d'embauche. Par la suite, la Division du diesel a étendu ses propres laboratoires de soudage, et grâce à l'aide du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, on a offert un cours de perfectionnement aux soudeurs, afin qu'ils puissent réussir le test d'embauche. Cela a nécessité 160 heures de formation intensive. Ce haut niveau de qualification est à tel point essentiel que tous les soudeurs travaillant à certains postes, dans nos usines, sont tenus de subir des tests chaque année, de façon à ce que les normes soient maintenues.

Les niveaux de qualification rendus indispensables par l'évolution rapide de la technologie dans notre secteur sont de loin supérieurs à ce qu'offrent les programmes classiques d'apprentissage. Cela ressort tout à fait clairement lorsqu'on examine les candidats, ainsi que lorsqu'on fait effectuer certaines tâches à nos manœuvres qualifiés. Du nouvel équipement de pointe

[Text]

example, numerically controlled machines, plasma arc cutters and electronically monitored environmental systems, must be serviced by our maintenance people. Our findings are that many of our current maintenance people are not capable of repairing and servicing this equipment, nor are the majority of new job applicants who may have graduated from the province's technical centres. We foresee the problem compounding in the future as automation intensifies; one example of this is the introduction of robotics. Therefore, it was necessary for us in conjunction with Fanshawe College and TIBI—Training in Business and Industry—to develop a 260-hour program in electronics to upgrade electricians and prepare them to maintain this new equipment.

The more frequent use of complex hydraulic systems on machining equipment requires that we also upgrade the skills of our machine repair tradesmen. This was accomplished in conjunction with the local community college and proved to be very successful.

Another area of concern is the lack of semi-skilled production workers capable of operating the more sophisticated equipment currently affecting new production techniques such as numerically controlled machining. In order to overcome a shortage of this talent, an in-plant machinist training program was undertaken to provide both shop training and classroom instruction at Fanshawe College. This program took two years to complete, the theory being identical to the first two years of a tool and die or general machinist apprenticeship program.

To provide for future needs of qualified skilled tradesmen, Diesel Division, this past September, implemented an apprenticeship program in the tool and die, machine repair, and electrician trades. Plans are currently under way to increase the number of participants in the program to ensure a continued supply of qualified journeymen. In the interest of avoiding duplication we do not intend to detail the terms and conditions of our apprenticeship plan in this brief. We understand this has been done in the presentation made by General Motors of Canada Limited and we operate under the same GM/UAW Master Agreement.

• 1125

It is a recognized fact that industry's production is geared to customer demand and fluctuations in employment levels are inevitable. This consequently will from time to time adversely affect training programs. It is recommended that specific, uniform training modules be developed within each trade which would be portable in the event the trainee's schedule is interrupted by lay-off. As a result the trainee would not be forced or discouraged from his objective in achieving journeyman status.

We would also encourage continued dialogue between government, education and employers in supporting programs which would provide the necessary upgrading and technical

[Translation]

récemment adopté, tel les machines contrôlées numériquement, les chalumeaux au plasma et les systèmes environnementaux à contrôle électronique, doit être entretenu par notre personnel d'entretien. Alors, nous avons constaté que bon nombre de ces ouvriers ne sont pas capables d'entretenir ou de réparer cet équipement, pas plus d'ailleurs que les candidats qui nous viennent des écoles techniques de la province. Ce problème deviendra encore plus grave, au fur et à mesure que l'automatisation prendra de l'expansion. Un exemple en est l'introduction de la robotique. C'est pourquoi, conjointement avec le collège Fanshawe et le programme de formation dans le commerce et l'industrie, nous avons mis au point un programme de perfectionnement en électronique d'une durée de 260 heures, à l'intention des électriciens, pour les préparer à l'entretien de ce nouvel équipement.

L'utilisation de plus en plus fréquente de dispositifs hydrauliques complexes dans nos équipements d'outillage nous obligera à prévoir des cours de perfectionnement pour les préposés à l'entretien des machines. C'est ce qui a d'ailleurs été fait, conjointement avec le collège communautaire local, et les résultats ont été excellents.

Il y a aussi la question des ouvriers semi-qualifiés qui doivent pouvoir travailler sur les machines de pointe utilisées pour des techniques de production telles que le travail d'outillage contrôlé numériquement. Pour répondre à cette demande, nous avons créé un programme de formation, dans notre usine même, offrant en même temps une formation en atelier et des cours au collège Fanshawe. Il s'agit d'un cours d'une durée de deux ans, le cours théorique étant identique à celui offert pendant les deux premières années du programme d'apprentissage pour outilleurs ou machinistes.

Pour faire face aux besoins futurs en travailleurs qualifiés, la Division du diesel a créé, au mois de septembre dernier, un cours d'apprentissage pour outilleurs, machinistes et électriciens. Nous avons l'intention d'accroître le nombre de personnes suivant ces cours, de façon à avoir toujours à notre disposition un nombre suffisant de travailleurs qualifiés. Afin de ne pas perdre trop de temps, je ne vais pas vous exposer ici tous les détails de ces cours d'apprentissage. Les détails vous ont déjà été donnés par la General Motors of Canada Limited; or, nous travaillons dans le cadre du même accord, et GM et le Syndicat des travailleurs de l'automobile.

C'est un fait reconnu que la production de l'industrie s'ajuste à la demande des clients et que les fluctuations des niveaux d'emploi sont inévitables. En conséquence, cela aura occasionnellement un effet négatif sur le programme de formation. L'on recommande des modules de formation précis et uniformes dans chaque métier, unités qui seraient mobiles au cas où les calendriers de formation seraient interrompus par une mise à pied. Donc, l'apprenti ne serait pas obligé d'abandonner son objectif de formation, ou découragé de le faire.

Nous encourageons également un dialogue continu entre les représentants du gouvernement, de l'éducation et des employeurs, afin d'appuyer les programmes qui pourraient

[Texte]

training in order to ensure a qualified workforce that can meet the challenge of new technological processes and equipment.

We recognize industry must do a better job of forecasting needs in the skilled and semi-skilled areas. This will require constant monitoring by both the federal and provincial governments to strive for an ideal balance, not only within the skilled trades but also in relation to the total workforce.

Unions must also recognize their responsibility in finding a solution. Only with team work can we solve this problem. Currently many collective agreements ensure seniority systems and or contain language restricting the ratio of journeymen to apprentices, situations which certainly hamper the continuation of long-term planning and training.

In summary, the full co-operation of industry, labour unions, government and education is mandatory if we are to achieve the common objective in manpower planning and alleviate the shortage of skilled or semi-skilled workers.

That concludes my brief, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Mills.

Let us put a few questions on the record. The members of the task force who go out to the plant will probably have others to ask, but I think it is important that we put a few things on the record here and I am sure Mr. Swartz our research director may have a few that would be appropriate.

Mr. Swartz: Mr. Mills, in bringing into operation the numerically-controlled machines and in designing training courses for them are you basically developing entirely new training packages or are these extensions of current approaches to your industrial electrician or machine repairman kinds of training programs?

Mr. Mills: They are extension situations and that is what we are trying to do, upgrade the skills of those people who are now in the plant and on our payroll. This is mainly what we are trying to do.

Mr. Swartz: But you would not be taking people from the shop floor; you would be taking people who are already in, say, the machine repairing set up or the industrial electrician area?

Mr. Mills: And some from the shop floor and actually double up.

Mr. Swartz: Do you think that the NC and CNC machines will require new courses to be developed, which may upgrade skills of existing people to do sophisticated things like machine maintenance and repair, as newer and newer equipment comes into operation. I have been seeing a lot of material on the NC and CNC machines which implies that the level of skill or type of training required, particularly, in the servicing capacity of these things is such that it is not yet available and may require much heavier orientation say on programming and on certain

[Traduction]

offrir le perfectionnement et la formation technique nécessaires et nous fournir une main-d'œuvre spécialisée pouvant relever le défi du nouveau matériel et des nouveaux processus technologiques.

Nous reconnaissons que l'industrie doit mieux prévoir les besoins en main-d'œuvre spécialisée et semi-spécialisée. Cela demanderait une surveillance constante de la part du gouvernement fédéral et des provinces, dans le but d'atteindre un équilibre idéal, non seulement pour ce qui est des spécialistes, mais aussi pour l'ensemble de la population active.

Les syndicats doivent aussi reconnaître leurs responsabilités dans la recherche de solutions. Ce n'est que par le travail d'équipe que nous réussirons à résoudre ce problème. Présentement, plusieurs conventions collectives prévoient des systèmes protégeant l'ancienneté ou limitant le rapport compagnons/apprentis, ce qui nuit certainement à la planification et à la formation à long terme.

En résumé, il est obligatoire d'obtenir l'entière collaboration de l'industrie, des syndicats, du gouvernement et du domaine de l'éducation si nous voulons atteindre l'objectif commun de la planification de la main-d'œuvre et remédier à la pénurie de travailleurs spécialisés ou semi-spécialisés.

Monsieur le président, c'est la fin de mon mémoire.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Mills.

Nous allons poser quelques questions pour le compte rendu. Les membres du groupe de travail qui visiteront l'usine auront certainement d'autres questions à poser, mais je pense qu'il est important d'en poser quelques-unes pour le compte rendu, et je suis sûr que notre directeur de recherche, M. Swartz, aura quelques questions pertinentes.

M. Swartz: Monsieur Mills, au chapitre de l'implantation des machines à contrôle numérique et de l'établissement des cours de formation appropriés, est-ce que, fondamentalement, vous développez un programme de formation tout à fait nouveau, ou s'agit-il d'extensions de démarches courantes, comme les programmes de formation des électriciens industriels ou des réparateurs de machines industrielles?

M. Mills: Il s'agit d'extensions, et c'est ce que nous essayons de faire, perfectionner les gens qui travaillent déjà dans les usines. Essentiellement, c'est ce que nous essayons de faire.

M. Swartz: Mais vous ne formeriez pas un manœuvre; vous prendriez quelqu'un qui s'occupe déjà de réparation ou un électricien?

M. Mills: Ainsi que certains ouvriers d'atelier qui feraient double emploi.

M. Swartz: Avec les nouvelles machines NC et CNC, croyez-vous qu'il faille de nouveaux cours de formation pour perfectionner les connaissances des ouvriers en place, afin qu'ils puissent s'occuper de l'entretien et de la réparation de ces nouvelles machines de plus en plus complexes? J'ai vu beaucoup de documentation sur les machines NC et CNC où l'on disait que le niveau de compétence, ou le genre de formation nécessaire, surtout sur le plan de l'entretien, n'est pas encore disponible et peut exiger une orientation plus

[Text]

aspects of electronics and electronic repair than are currently being taught?

Mr. Mills: Yes, I see that as a necessary requirement. Organized labour is becoming very concerned that, as these pieces of equipment become more sophisticated, this may result in the erosion of the bargaining unit; that we may put some of these tasks into the engineering field. They are very concerned about this, so I believe we have to address that problem in order not to erode the bargaining unit, that those employees in the plant have an opportunity to upgrade their skills.

• 1130

Mr. Swartz: Is there concern among union members that the introduction of this new machinery will result, over say the next five to ten years, in reduction in employment throughout the plant rather than simply a replacement of certain kinds of skills with other skills?

Mr. Mills: Well, I have not heard it said as such that they are concerned, but I do believe that there is going to be a swing away from the traditional production assignment to one of service to maintain these machines. As we get into robotics and as we get into the steel-collar worker from the blue-collar workers, we are going to require an upgrade of the skills to maintain the more sophisticated pieces of equipment that are coming into operation.

Mr. Swartz: So, as best as you can forecast for GM diesel in this location, your expectation is the introduction of robotics will change the skills mix required but not necessarily reduce total employment.

Mr. Mills: Not necessarily reduce total employment, correct.

Mr. Swartz: That, by the way, is a similar response that we received from GM in the transmission plant. My concern comes from the potential introduction of a lot of the robotic machines to eliminate what might be the more routine kinds of work that unskilled or semi-skilled labour are now performing, and in many cases these tasks are difficult tasks but they are repetitive tasks.

Mr. Mills: Very monotonous tasks which certainly do not add to the quality of the work life of our workers. We see a more uniform production coming out of this. We do not have the Monday and Friday blues kind of situation that we hear about in monotonous kinds of production work.

Mr. Swartz: Thank you.

The Chairman: Go ahead, Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Ken, are you familiar with the industrial resource centre concept in Windsor that they are putting together?

Mr. Mills: I have not visited it, Mr. McDermid, but I know of it.

Mr. McDermid: It is not built yet, they start construction, I believe, in March.

Mr. Mills: Right.

[Translation]

poussée que ce que l'on offre maintenant en programmation, en certains aspects de l'électronique et de la réparation d'éléments électroniques.

M. Mills: En effet, je pense que c'est une nécessité. Ce qui préoccupe les organisations ouvrières, c'est qu'au fur et à mesure que ces pièces de matériel deviendront plus perfectionnées, il pourrait y avoir érosion de l'unité de négociation, car nous pourrions inclure ces nouvelles fonctions dans le domaine de l'ingénierie. Cela les préoccupe beaucoup; alors je pense qu'il faut aborder ce problème, de façon à ne pas nuire à l'unité de négociation, en fournissant l'occasion aux employés d'une d'améliorer leurs compétences.

M. Swartz: Les syndiqués craignent-ils que l'introduction de ces nouvelles machines amène une diminution des emplois dans l'usine d'ici cinq ou dix ans, au lieu d'un simple remplacement de certaines compétences par d'autres?

M. Mills: Eh bien, je ne l'ai pas entendu formuler de cette façon, mais je pense qu'il y a un transfert des tâches traditionnelles de production vers des tâches de services visant l'entretien de ces machines. Puis, nous avancerons dans ce domaine qu'il est convenu d'appeler la «robotique», et nous passerons des cols bleus aux cols d'acier, et il nous faudra des compétences plus grandes pour l'entretien de ces pièces de matériel plus compliquées qui seront alors en opération.

M. Swartz: Donc, pour autant que vous pouvez le prévoir, pour l'usine GM diesel de l'endroit, l'introduction de ces changements modifiera le mélange de compétences nécessaires, sans obligatoirement réduire le nombre total d'emplois.

M. Mills: En effet.

M. Swartz: Soit dit en passant, le représentant de l'usine de transmissions de GM nous a fait la même réponse. Ce qui le préoccupe, c'est l'introduction possible de beaucoup de ces machines robots qui rempliront des tâches plus routinières effectuées par une main-d'œuvre non spécialisée ou semi spécialisée, tâches qui, dans beaucoup de cas, sont difficiles, mais répétitives.

M. Mills: Des tâches très monotones, qui n'ajoutent certainement rien à la qualité de la vie de nos travailleurs. A notre avis, le résultat sera une production plus uniforme. On élimine ainsi le cafard du lundi et du vendredi dont on entend parler dans ce genre de situation.

M. Swartz: Merci.

Le président: Allez-y, monsieur McDermid.

M. McDermid: Ken, êtes-vous au courant du concept de centre de ressource industrielle que l'on développe à Windsor?

M. Mills: Je ne l'ai pas visité, monsieur McDermid, mais je suis au courant.

M. McDermid: Ce n'est pas encore terminé; je pense qu'ils ont entrepris la construction au mois de mars.

M. Mills: En effet.

[Texte]

Mr. McDermid: They are quite excited about it. But you understand the program.

Mr. Mills: Yes, I do.

Mr. McDermid: Is London an area where that type of resource centre could be applicable? I was going to ask Cal that question if he was here.

Mr. Mills: I see it as a resource center for the area, not within one given industry because I think it is a very expensive facility to have, but I certainly see it as a centre for the London area.

Mr. McDermid: In the Windsor area there are apparently 165 tool and dye companies which represents about 20 per cent of all the metal cutting work force in Canada, which I found to be an amazing statistic, and so it really does have application there. They are quite excited about it. Of course, GM is participating quite actively in this, as are a number of other smaller companies, some of whom appeared before the task force this week. Cal, now that you are back, and since you are responsible for human resource management and training, I gather you are familiar with the industrial resource centre that they are starting off in Windsor.

Mr. Balcon: Yes, I have visited there.

Mr. McDermid: Is that applicable to a city like London, or do you have to have a heavy concentration of a specific type of industry such as you find in Windsor or you might find in Hamilton?

Mr. Balcon: I think your question is really very appropriate. There is a subcommittee in LITAB right now, headed up by Bill Pillsworth who had the opening remarks this morning, who are looking at the feasibility of establishing an industrial training center in London that would obviously be available to all members of LITAB and other industries that are interested in that type. That has always been our concern, that if you establish a centre, are you then going to just rob from other programs? If that is case, we are spending more money on top of money that has already been spent. You know, there are already apprentices in the system and they are going under more regular apprenticeship programs, but they will still be there and solve the problem—if all we are doing is establishing an industrial training centre, except maybe put them in a little nicer way of doing it possibly, I do not know. If that is all we are going to achieve by doing it, then I would say no, we do not have the support, so we are really in that process now. I think we have looked at the industrial training centre. We like the concept. We like what goes on. It is a matter now of whether or not we can really support that as a community.

• 1135

Mr. McDermid: It fills a gap almost to the extent of the old vocational school type of operation, except far more sophisticated, I appreciate that.

Mr. Balcon: There is always a concern. Are we now setting up another level of education system—possibly at one time the vocational schools which, I guess, Fanshawe was at one time—are we now just creating another strata in there; as a taxpayer,

[Traduction]

M. McDermid: Ils sont très enthousiasmés à ce sujet. Êtes-vous au courant du programme?

M. Mills: Oui, je le suis.

M. McDermid: Ce genre de concept sera-t-il applicable dans une région comme London? J'aurais posé la question à Cal, s'il avait été là.

M. Mills: A mon avis, c'est un centre de ressource pour la région, et non pour une seule industrie, car c'est une installation très coûteuse. Mais j'envisagerais certainement un tel centre pour la région de London.

M. McDermid: Dans la région de Windsor, il y a, apparemment, 165 compagnies d'outillage, ce qui représente 20 p. 100 des travailleurs en métaux du Canada. J'ai trouvé ces données tout à fait étonnantes; donc, un tel centre est tout à fait pratique à cet endroit. Ils sont très enthousiasmés à ce sujet. Évidemment, GM participe activement au projet, ainsi qu'un certain nombre de petites compagnies qui ont comparu cette semaine devant le groupe de travail. Cal, maintenant que vous êtes là, comme vous êtes responsables de la gestion des ressources humaines et de la formation, je présume que vous êtes au courant du centre de ressources industrielles qui s'organise à Windsor.

M. Balcon: En effet, je l'ai visité.

M. McDermid: Ce concept est-il applicable dans une ville comme London; avez-vous une concentration suffisante dans un secteur industriel précis, comme c'est le cas à Windsor ou à Hamilton?

M. Balcon: Je pense que votre question est très pertinente. Présentement, LITAB a un sous-comité dirigé par Bill Pillsworth, le premier à prendre la parole ce matin, qui étudie la possibilité d'aménager à London un centre de formation industrielle, ouvert, évidemment, à tous les membres de LITAB et à d'autres industries intéressées. Notre préoccupation a toujours été que si vous aménagez un tel centre, est-ce que vous allez simplement piller d'autres programmes? Le cas échéant, nous ne faisons que dépenser plus d'argent, en plus de tout ce qui a déjà été dépensé. Vous savez, il y a déjà des apprentis dans le système qui suivent des programmes de formation réguliers, mais ils seront là pour résoudre le problème. Est-ce que tout ce que nous faisons, en aménageant un centre de formation industrielle, c'est de les mettre dans un environnement un peu plus agréable? Je l'ignore. Le cas échéant, je dirais non, nous n'avons pas l'appui voulu, voilà où nous en sommes présentement. Nous avons étudié ce concept de centre de formation industrielle, et nous l'aimons. Nous aimons ce qui se fait présentement; il s'agit vraiment de déterminer si nous pouvons vraiment appuyer un tel concept en tant que communauté.

M. McDermid: Je comprends que cela remplit un vide, presque comme le faisaient les anciennes écoles de formation professionnelle, sauf que c'est beaucoup plus perfectionné.

M. Balcon: Il y a toujours une préoccupation. Est-ce que nous ajoutons simplement un autre niveau au système d'éducation? A une époque, il y a eu les écoles de formation professionnelle; je pense que Fanshawe en était une. Mais si c'est

[Text]

I guess, I am concerned. Are the people that are doing a job doing a job now, or do we need another level in there? I guess that is really what we are wrestling with right now.

Mr. McDermid: Thank you.

The Chairman: Mr. Mills, in your recruiting program for skilled workers, what is your policy? Do you first try to tap the London area? Do you actually try to attract skilled workers from other smaller firms? I am not saying that is bad in a free society, and if that is your policy to go first to the London area, at what stage would you try to recruit across the country? I do not know, go to Windsor if they have unemployed workers there, or Hamilton or Quebec or wherever, and at what stage would you try and bring in immigrants? In discussing this matter yesterday with General Motors in Windsor, they pointed out they had to get permission to bring in over 100 immigrants a couple of years ago because they just could not find the people in Canada in certain skills. Could you just give us a brief outline of your policy on recruiting skilled workers?

Mr. Mills: Yes. Initially, Mr. Chairman, we, of course, look in the immediate area. We talk to Canada Employment. We put ads in the paper in this immediate area, and if that does not attract the numbers we are looking for, we go farther afield. We will advertise in Windsor and compete against General Motors. We will advertise in Hamilton wherever we felt there is a source of this skill we are looking for. We have not gone overseas as General Motors of Canada, Windsor, has in the past; we have not found this necessary. We have been able to attract the numbers we have been looking for. We have not always been able to find the level of skill we are looking for, as an example, in the welders. We were able to find welders and we had to bring them up to the level of skill we required, so we set up our own lab, our own training program in-plant, and we hired those workers and upgraded their skill, as we did with some of our own welders who may not have had the particular level of skill we were looking for. If we could increase that level of skill with our own welders, we might bring in a welder who did not have the level of skill to replace him, but we were able to find the numbers of people as we increased our work-force, in general in the area of Windsor to Toronto in this area.

The Chairman: With respect to what Mr. Balcon had just said about various levels of training in the educational system—are we duplicating systems that should be already doing the job?—I was rather surprised at the statement in your brief that when you advertise for welders, of those that applied, only one out of 15 had the level of skill necessary to pass the pre-employment welding test, and even after you sent some back to Fanshawe College for an additional 160 hours, they

[Translation]

tout ce que nous faisons, en tant que contribuable, je suis préoccupé. Est-ce que les gens qui font le travail sont en mesure de le faire, ou avons-nous besoin d'un autre niveau de formation? Je pense que c'est vraiment la question que nous abordons actuellement.

M. McDermid: Merci.

Le président: Monsieur Mills, quelle est la politique que votre programme de recrutement du travailleur spécialisé? Essayez-vous d'abord de puiser dans la région de London? Essayez-vous d'attirer les travailleurs spécialisés d'entreprises plus petites? Je ne dis pas que c'est une mauvaise pratique dans une société libre. Si votre politique est de puiser d'abord dans la région de London, à quel moment essayez-vous de recruter sur le plan national? Je ne sais, par exemple, à Windsor, à Hamilton, ou à Québec, ou ailleurs, s'il y a des chômeurs dans ces endroits-là, et à quel moment essayeriez-vous de faire venir des immigrants? Hier, en discutant de cette question avec les représentants de la General Motors de Windsor, ils nous ont dit qu'ils avaient dû obtenir l'autorisation de faire venir 100 immigrants, il y a quelques années, car ils ne pouvaient simplement pas trouver certains spécialistes au Canada. Pourriez-vous brièvement nous énoncer votre politique de recrutement de travailleurs spécialisés?

M. Mills: Oui. Au départ, évidemment, monsieur le président, nous cherchons dans la région immédiate. Nous nous adressons au centre de la main-d'œuvre. Nous annonçons dans les journaux de la région, et s'il n'y a pas suffisamment de candidats, nous annonçons plus loin. Nous annoncerons à Windsor, en faisant concurrence à General Motors. Nous annoncerons à Hamilton, si nous croyons qu'il y a là le genre de travailleurs spécialisés dont nous avons besoin. Contrairement à General Motors, à Windsor, nous ne sommes pas allés outre-mer, ce ne fut pas nécessaire. Nous avons pu trouver le nombre de candidats voulus. Nous n'avons pas toujours trouvé le niveau de compétence recherché, par exemple, pour les soudeurs. Nous avons trouvé des soudeurs et nous avons dû leur faire suivre un programme de perfectionnement, pour répondre à nos exigences; donc, nous avons créé nos propres laboratoires, notre propre programme de perfectionnement en usine, nous avons embauché ces travailleurs et nous avons amélioré leur compétence, comme nous avons fait avec certains de nos propres soudeurs qui ne possédaient pas les compétences particulières que nous recherchons. Si nous pouvions améliorer le niveau de compétence de nos soudeurs, alors, nous pourrions embaucher un soudeur qui n'a pas ce niveau de compétence pour le remplacer, mais nous avons pu trouver le nombre de gens nécessaires au fur et à mesure que nous avons augmenté nos effectifs. De façon générale, nous les avons trouvés dans la région qui s'étend de Windsor à Toronto.

Le président: A ce sujet, concernant les divers niveaux de formation dans le système d'éducation, M. Balcon a déclaré: «Est-ce que nous ne faisons pas double emploi avec des systèmes de formation qui devraient remplir ce rôle?» J'ai été surpris par cette déclaration dans votre mémoire, où vous dites que lorsque vous avez publié une offre d'emploi pour des soudeurs, il n'y en a qu'un sur quinze qui a réussi le test de compétence, et même après en avoir envoyé quelques-uns

[Texte]

still could not pass the test and then you had to set up your own course within the plant.

• 1140

With respect to the remarks made by Mr. Balcon, in the long run, should you not, through your commission and so on, be taking steps to try to upgrade the courses given at the college here, or something of that nature, rather than having welding courses here and welding courses in the plant? Is that not a misappropriation of resources or a wasteful use of resources for taxpayers and for business?

Mr. Balcon: Not necessarily. I would like to address that one on behalf of Mr. Mills.

The Chairman: I did not hear what you said.

Mr. Balcon: Not necessarily. Although that program which the diesel division ran in co-operation with Fanshawe, was not successful for us, it is my understanding that every one of those who were trained had jobs in the London area immediately upon completion.

I guess it is a matter of identifying the level of skill that is required. Unfortunately, not every shop or manufacturer requires the high degree of welding skill that we do, so would it not be almost a misappropriation of funds to train a welder to that level and then he goes out and tack welds in a local shop down the street? It is a matter of realizing the high level that we need. I do not think we would ever expect to get a welder out of Fanshawe College or the secondary school system and put him to work the next day in our shop. I do not think we really feel that way. Maybe we do not now, especially under that training program that we ran in co-operation with Fanshawe College.

Just as an aside, one of the technical directors from Fanshawe who looks after the welding area came into our shop approximately a month ago doing a special study, basically going out into industry to see what is going on. His expectations prior to coming in were basically that he would bring along his welding equipment and go out and sit beside one of our production welders and weld the next day. He again did not pass our welding test and so went through a welding training program, certainly not as intense as the one mentioned when we talked about the Fanshawe group in our training program earlier, but much the same. It was really an eye-opener for him. Although he was an administrator and was not doing day-to-day welding, he had been a welder and certainly felt in his own mind that he was going to be rubbing shoulders the next day with our production welders.

So he really had his eyes opened. I think that was positive, and I think that is something we have talked about as maybe an initiative we should follow up on; that more instructors or technical directors get out and really operate in our plant and see the level of skills we require. He was certainly aware, after about half an hour in the training centre, that he did not have the level of skill required to go out and work on the floor.

[Traduction]

suivre 160 heures de cours additionnelles au collège Fanshawe, ils ne pouvaient toujours pas réussir le test. Ensuite, vous avez dû organiser votre propre cours de formation en usine.

Je reviens maintenant aux remarques faites par M. Balcon. Ne devriez-vous pas, par l'intermédiaire de votre commission, prendre certaines mesures, à long terme, en vue d'améliorer le niveau des cours donnés au collège, ici, plutôt que de donner des cours de soudure, ici, ainsi qu'à l'usine? Cela ne revient-il pas à une mauvaise affectation ou à un gaspillage des ressources aux yeux des contribuables et des milieux d'affaires?

M. Balcon: Pas nécessairement. J'aimerais répondre à cette question au nom de M. Mills.

Le président: Je n'ai pas entendu ce que vous avez dit.

M. Balcon: Pas nécessairement. Bien que le programme dans le cadre duquel la Division du diesel a travaillé en collaboration avec Fanshawe ne soit pas très bien réussi pour nous, je pense que toutes les personnes formées ont obtenu du travail dans la région de London dès la fin du programme.

Je suppose qu'il s'agit d'identifier le niveau de compétence nécessaire. Tous les ateliers et toutes les entreprises n'ont malheureusement pas besoin du haut niveau de compétence de soudure que nous exigeons; ne serait-ce pas un gaspillage de fonds que de donner une formation de ce niveau à un soudeur, pour ensuite le laisser partir travailler dans un petit atelier du quartier? Tout cela découle du haut niveau de compétence dont nous avons besoin. Je me vois mal en train d'embaucher un diplômé de Fanshawe, ou d'une école secondaire, et de le mettre au travail dans notre usine le lendemain. Cela ne me paraît pas du tout envisageable. Mais peut-être que cela ne sera plus le cas, compte tenu du programme de formation que nous avons organisé avec le concours de Fanshawe.

J'aimerais maintenant faire une petite parenthèse. Il y a environ un mois, l'un des directeurs techniques de Fanshawe, qui est responsable des disciplines reliées à la soudure, est venu voir notre atelier afin de savoir exactement comment se passent les choses au niveau de l'industrie. Avant sa visite, il s'attendait sans doute à pouvoir amener son matériel de soudure, s'installer à côté de l'un de nos employés et se mettre au travail le lendemain. Eh bien, il n'a pas réussi notre examen de soudure et a dû suivre un programme de formation, moins intense, il est vrai, que celui dont j'ai parlé tout à l'heure, mais néanmoins très semblable. Cela lui a vraiment ouvert les yeux. Même s'il était administrateur et ne s'adonnait pas à des activités de soudure tous les jours, il avait déjà été employé en tant que soudeur et s'imaginait qu'il allait, dès le lendemain de sa première visite, travailler, aux côtés de nos meilleurs employés.

Il s'est donc vraiment fait ouvrir les yeux. Mais c'est là quelque chose de positif et nous devrions peut-être répéter l'expérience à nouveau. Il faudrait que davantage d'enseignants et de directeurs techniques se rendent sur place constater par eux-mêmes le niveau de compétence que nous exigeons. Au bout d'un demi-heure de cours, notre visiteur s'est bien rendu compte qu'il n'avait pas le niveau de compétence requis pour travailler chez nous.

[Text]

Mr. Mills: I agree with Mr. Balcon. I do not think we ought to change the institutional training program to meet the level of expectation that we require in our plant.

The Chairman: Thank you for clarifying that.

My last question is with respect to your retirement policies. When I was questioning Mr. Mills while he was wearing his other hat, he said that maybe you could elaborate on the policies of GM Diesel with respect to this problem of highly skilled workers who are getting into their late fifties, early sixties and who may wish to retire, and you have nobody coming in to replace them or you cannot easily find those highly skilled workers in the marketplace. Also, what have you been able to do to keep some of them on, where they are willing, even past the age of 65 by special contracts or whatever? Could you tell us what policies you have been developing with respect to flexible retirement relating to the need for skilled workers?

Mr. Mills: When we originally negotiated the "30 and out" with the UAW in the contract, it permitted an employee with 30 years of service who was aged 55 to elect to retire if he so wished. A subsequent contract changed that, and if he had 30 years he could go out at any age. Normal retirement at that time was 68 for our hourly employees and 65 for our salaried employees. There is a slight discrimination there. In the last contract we extended that 68 to age 70. An employee now would be permitted to stay until age 70 under the contract.

The Chairman: Just the salaried?

Mr. Mills: No, the hourly. The salaried is still age 65. Surprisingly enough, our original study forecasted that we would lose a number of our skilled trades people after they acquired 30 years of service but this did not happen. As Mr. Balcon, I think, cited earlier, I think this is due probably to current economic conditions. Our employees just do not feel they want to go out at too early an age on a pension which is not indexed. I think this causes them concern, so we have not had the numbers leave that we originally anticipated. We are not concerned, because those employees can now stay until age 70.

The Chairman: Could you give us a rough percentage of those that stay beyond 65, in the past up to 68, and now up to 70? Are there many that do stay on up to those ages?

Mr. Mills: I do not have any statistics with me, but yes, there are an appreciable number that do stay. That seems to be on the increase now; they want to stay.

The Chairman: There has been some discussion in the country whether those kinds of policies bar the doors; whether

[Translation]

M. Mills: Je suis d'accord avec M. Balcon. Je ne pense pas que nous devrions modifier le programme de formation donné pour que celui-ci réponde aux exigences appliquées dans notre usine.

Le président: Je vous remercie de ces explications.

Ma dernière question porte sur vos politiques en matière de retraite. J'ai posé des questions à ce sujet à M. Mills, tout à l'heure, lorsqu'il représentait l'autre groupe. Il a dit que vous pourriez peut-être me fournir des détails au sujet des politiques de la Division du diesel de la General Motors, au sujet du problème posé par les travailleurs spécialisés qui ont dans la cinquantaine ou dans la soixantaine, et qui vont donc prendre leur retraite, et que vous avez du mal à remplacer. J'aimerais également savoir comment vous avez fait pour garder un certain nombre de ces ouvriers, même lorsqu'ils avaient dépassé 65 ans. Avez-vous passé des contrats spéciaux avec eux? Pourriez-vous nous dire quelles politiques vous avez élaborées en matière de régime de retraite flexible, compte tenu de votre besoin d'avoir des ouvriers spécialisés?

M. Mills: Lorsque nous avons négocié le contrat avec les TUA, nous nous étions mis d'accord pour dire qu'un employé âgé de 55 ans, avec 30 ans de service, pouvait prendre sa retraite s'il le voulait. Un contrat subséquent a modifié cela. Il stipulait qu'un employé avec 30 ans de service pouvait prendre sa retraite, quel que soit son âge. A cette époque, l'âge normal de la retraite était 68 ans pour les employés payés à l'heure et 65 ans pour les employés salariés. Les deux groupes étaient donc traités de façon différente. Dans le dernier contrat, nous avons porté la limite d'âge de 68 à 70 ans. En vertu de ce nouveau contrat, un employé pourrait, s'il le voulait, rester à l'emploi de l'entreprise jusqu'à 70 ans.

Le président: Cela s'applique uniquement aux employés salariés?

M. Mills: Non, aux employés payés à l'heure. Pour les employés salariés, la limite d'âge est toujours 65 ans. Chose étonnante, notre première étude prévoyait une importance perte d'ouvriers spécialisés ayant atteint 30 ans de service, mais cela ne s'est pas produit. Comme l'a dit M. Balcon tout à l'heure, cela est sans doute imputable à la conjoncture économique actuelle. Nos employés ne sont tout simplement pas pressés de quitter l'entreprise lorsqu'ils savent que leur pension n'est pas indexée. Cela les préoccupe beaucoup, je pense, et c'est pourquoi moins d'employés que prévu ont quitté l'entreprise. Nous ne nous inquiétons plus, car ces employés peuvent maintenant rester jusqu'à l'âge de 70 ans.

Le président: Pourriez-vous nous donner le pourcentage des employés qui restent au-delà de l'âge de 65 ans, qui restaient autrefois au-delà de l'âge de 68 ans, et qui restent maintenant au-delà de l'âge de 70 ans? Sont-ils nombreux à rester à l'emploi de l'entreprise pendant si longtemps?

M. Mills: Je n'ai pas les chiffres sous la main, mais je pense qu'il y en a un bon nombre qui choisissent de rester. Cette tendance semble d'ailleurs s'accroître. Les employés veulent rester.

Le président: Au Canada, on s'est souvent posé la question de savoir si ces politiques limitent les possibilités des jeunes, en

[Texte]

those people take the place of young people who want to come in at the bottom. There are arguments on both sides. Do you feel that it does at GM, or is there still lots of room at the bottom for young skilled tradesmen?

Mr. Mills: At the moment, and just speaking for diesel division of course, the capital goods market is turning down, so there are not the opportunities. If some of our older employees would retire, of course this would open up jobs for younger people. We are not in a hiring situation right now. As a matter of fact we are in a lay-off situation. We have some 250, 260 employees on lay-off at the current moment. It seems that the capital goods market cycles opposite to the automotive industry; as the automotive industry comes back, our business seems to turn down. That has been historical so we anticipated this slight turndown.

The Chairman: It is understood that, as we enter the eighties, we are going to be faced with the low birth rate that started around 1960. In the seventies in our Canadian labour market we were dealing with the baby boom of the fifties, but as we move more and more into the eighties we are going to have fewer younger people coming on. There just are not that many of them being born, or they were not after 1960. I think the birth rate in Canada is now less than two children per family. As we move on that might mean something for the supply of young skilled workers.

Mr. Mills: Then I think we need that extension, if you will, beyond the normal retirement age and we also need to attract females into the skilled areas that traditionally have been male areas.

• 1150

The Chairman: Thank you very much, Mr. Mills; and Mr. Balcon, again. It was a pleasure to have you before us as one of the major employers in the London area.

Mr. Mills: Thank you very much.

Mr. Balcon: Thank you very much.

The Chairman: Now I would like to call on Dr. R. S. Downey who is President of the Canadian Veterinary Medicine Association and who is with the Department of Clinical Studies at the University of Guelph.

Good morning, Dr. Downey. Your brief is not very long, so you may wish to read it.

Dr. R. S. Downey (President, Canadian Veterinary Medicine Association): Mr. Chairman, I would not wish to read it.

The Chairman: Fine, it will be appended to the Minutes of Proceedings and Evidence.

Mr. Downey: I would perhaps chat with you about it and then you can read it at your leisure.

The Chairman: What we would like to do, then, since you have prepared it, is we would like to print it in our record as if

[Traduction]

permettant aux personnes âgées de garder plus longtemps leurs postes. Mais il est certain qu'on peut présenter des arguments pour défendre les deux positions. Pensez-vous que c'est cela qui se passe à la GM, ou y a-t-il beaucoup de place en bas de l'échelle pour les jeunes ouvriers spécialisés?

M. Mills: A l'heure actuelle, pour ce qui est de la Division du diesel, le marché des biens de production est à la baisse. Par conséquent, les possibilités n'y sont plus les mêmes. Si un certain nombre des employés plus âgés partaient à la retraite, cela créerait des possibilités d'emploi pour davantage de jeunes. Nous ne sommes pas, à l'heure actuelle, en mesure d'embaucher. Au contraire, nous avons été obligés de mettre à pied des employés. Nous avons déjà mis à pied 250, ou 260 employés. Il semblerait que le cycle du marché des biens de production fonctionne en sens contraire à celui de l'industrie automobile. Lorsque l'industrie automobile redémarre, nos activités repartent à la baisse. Mais l'histoire ayant déjà démontré à maintes reprises ce phénomène, nous nous y attendions.

Le président: A l'aube des années 80, nous savons tous que le taux de natalité sera à peu près aussi bas que celui des deux dernières décennies. Dans les années 70, le marché du travail était composé des adultes nés lors du «baby boom» des années 50; cependant, les années 80 verront de moins en moins de jeunes venir s'ajouter à la population active du pays. Depuis 1960, il y a tout simplement moins d'enfants qui naissent. Je pense que la moyenne canadienne est maintenant inférieure à 2 enfants par famille. Dans les années à venir, cela aura une incidence certaine sur le nombre d'ouvriers spécialisés.

M. Mills: C'est pourquoi je pense que nous devrions pousser encore plus loin la limite d'âge de la retraite et également essayer d'intéresser les femmes aux secteurs spécialisés qui ont traditionnellement été dominés par les hommes.

Le président: Merci beaucoup, messieurs. Il nous a fait très plaisir de vous accueillir parmi nous en tant que représentants des principaux employeurs de la région de London.

M. Mills: Merci beaucoup.

M. Balcon: Merci beaucoup.

Le président: J'aimerais maintenant souhaiter la bienvenue à notre prochain témoin, qui est M. R. S. Downey, du département des Études cliniques de l'Université du Guelph.

Bonjour, monsieur Downey. Votre présentation n'étant pas très longue, vous aimeriez peut-être la lire.

M. R. S. Downey (président de l'Association canadienne des vétérinaires): Monsieur le président, je préférerais ne pas lire notre rapport.

Le président: Très bien. Je ferai le nécessaire pour qu'il soit annexé au procès-verbal de la réunion.

M. Downey: Je préférerais vous en parler un petit peu et vous pourriez vous-même le lire lorsque vous en aurez le temps.

Le président: Puisque vous avez rédigé un rapport, nous le ferons imprimer avec le procès-verbal, comme si vous l'aviez lu

[Text]

it had been read in full, so the total brief will be part of the record and you can still add whatever remarks you wish at this time.

Mr. Downey: Yes, Mr. Chairman, that was my intention and I hoped that would happen.

The Chairman: Okay, with the consent of the committee, we will do that.

Mr. Downey: I would like initially to say that I am not President of the Canadian Veterinary Medical Association.

The Chairman: I have been misled.

Mr. Downey: I am just an ordinary worker at Ontario Veterinary College. In any event, I did prepare this brief on behalf of a number of institutions in Canada. One is Ontario Veterinary College. The others are the Western College of Veterinary Medicine, *École de médecine vétérinaire de Saint-Hyacinthe*, and CVMA. I brought it to you here because it was closest to Ontario Veterinary College, and that is the reason why I am presenting it.

Mr. Chairman, I want to tell you that perhaps I am stretching the mandate of this committee somewhat, because obviously a veterinarian has two abilities. One is cognitive ability and the other is skill. So I am going to talk to you about veterinary training.

The federal government has been responsive and in fact funded increased numbers of students entering the veterinary program a number of years ago, 12 years ago, and planned to establish a fourth veterinary college. The manpower question therefore is probably well looked after, as far as we are concerned. We consider that there are adequate employment opportunities for our graduates now, and in fact there are fields we have really not explored, so apparently there are plenty of opportunities. We do not expect our graduates to be in any difficulty.

My concern, and the concern of the profession, is that there are few people to teach the graduates, who are actually the watch-dogs of the animal industry in Canada. My brief, therefore, suggests to you that there is a mechanism for supplying support for veterinary teachers and researchers, the people who train the veterinarians who serve the animal industry. I would think a part of our problem is related to a mechanism of funding and support from the federal government.

Our other problem seems to be attracting Canadians into the field of research and advanced training so they can in turn assume a faculty role. The people at institutions now have more and more had to seek veterinarians from outside the country, notably the United States, or to replace or add to faculty, using people who have not had veterinary training. We feel that in the long run this is not good for veterinary medicine in Canada and certainly not good for the animal industry in the future. We would like to see more Canadians in graduate programs, in research and in training. The Canadian experience is one you cannot replace. Certainly, veterinarians

[Translation]

en entier. Ainsi, votre présentation, en entier, sera versée au procès-verbal et vous pourrez faire toutes les remarques que vous voulez.

M. Downey: Monsieur le président, c'est ce que j'espère.

Le président: Si j'ai le consentement unanime de tous les membres du comité, c'est ce que nous ferons.

M. Downey: Je voudrais tout d'abord préciser que je ne suis pas le président de l'Association canadienne des vétérinaires.

Le président: C'est ce qu'on m'avait laissé entendre.

M. Downey: Je suis un simple employé de l'Ontario Veterinary College. De toute façon, j'ai préparé rapport au nom d'un certain nombre d'institutions canadiennes dont l'Ontario Veterinary College. La prise de position dont je vais vous parler est également celle de la Western College of Veterinary Medicine, de l'École de médecine vétérinaire de Saint-Hyacinthe et de l'Association canadienne des vétérinaires. Si c'est moi qui vous fais cette présentation c'est parce qu'elle correspond le mieux à la position adoptée par l'Ontario Veterinary College.

Monsieur le président, je vais peut-être sortir du cadre de vos attributions. Un vétérinaire doit avoir deux types d'aptitudes: tout d'abord une faculté cognitive et deuxièmement les compétences nécessaires. Je vais donc vous parler un peu de la formation que reçoivent les vétérinaires.

Le gouvernement fédéral a fait des efforts et, il y a environ douze ans, il a commencé à aider financièrement un nombre croissant d'étudiants inscrits à des programmes d'études vétérinaires. Aussi, a-t-il prévu la création d'un quatrième collège vétérinaire. La question de la main-d'œuvre est donc réglée en ce qui nous concerne. Nous pensons qu'à l'heure actuelle il existe suffisamment d'emplois disponibles pour les étudiants diplômés des collèges vétérinaires et il existe en fait un certain nombre de domaines qui restent encore à découvrir et qui offrent par conséquent beaucoup de possibilités. Nous ne prévoyons aucun problème pour nos diplômés.

Ce qui inquiète tous les membres de la profession et moi-même, c'est qu'il n'y a pas suffisamment de gens pour enseigner; or, ce sont eux qui assurent la continuité dans le secteur vétérinaire au Canada. Dans mon rapport, je vous propose un mécanisme qui permettrait d'assurer un nombre suffisant d'enseignants et de chercheurs dans le domaine de la médecine vétérinaire, c'est-à-dire de gens qui forment les vétérinaires. Je pense qu'une partie au moins du problème est imputable au mécanisme de subventionnement et d'appui du gouvernement fédéral.

L'autre problème que nous avons est celui qui consiste à intéresser des Canadiens au domaine de la recherche et de la formation avancée pour que ceux-ci puissent à leur tour devenir enseignants. De plus en plus, les institutions doivent faire appel à des vétérinaires venant de pays étrangers, notamment des États-Unis, ou encore faire appel à des gens qui n'ont pas de formation vétérinaire proprement dite. Nous estimons qu'à longue échéance, cela nuira à la médecine vétérinaire et également à l'industrie animale. Nous voudrions que plus de Canadiens s'inscrivent au programme d'études supérieures, en recherche et en formation. L'expérience canadienne est irrem-

[Texte]

from abroad are veterinarians, but they do not have the insight into the animal industry. You are well aware of the impact of the animal industry on the economy in Canada.

• 1155

Mr. Chairman, the last part of this brief suggests there is an agency that should be asked to respond to this and that agency is Agriculture Canada. Very few dollars and very little research money are received annually from Agriculture Canada purely for animal research, and we feel this is probably the logical arm of the government to support the training program that is needed to train veterinarians.

There are other suggestions here regarding a fellowship program and perhaps a council to support training and research of faculty at veterinary schools similar to the input that the medical schools have at the Ministry of Science. Thank you.

The Chairman: I am surprised. There are only three veterinary colleges in Canada?

Mr. Downey: There are three existing veterinary colleges in Canada.

The Chairman: There is Guelph, there is MacDonald in Quebec.

Mr. Downey: Yes, and the Western College of Veterinary Medicine in Saskatoon.

The Chairman: I see. That is surprising. From what you have said, there are more applicants than spaces available for teaching.

Mr. Downey: Do you mean there are more applicants to the program?

The Chairman: No. I understood from your remarks and from taking a quick glance at your brief that more people would be willing to go into, or have applied to go into, the study of veterinary medicine, but there are just not enough spaces available.

Mr. Downey: Yes, there are not enough spaces available . . .

The Chairman: In the colleges, not in the field?

Mr. Downey: Yes, put it this way. Twelve years ago there were not enough spaces and the federal government, in its wisdom, being advised by the veterinary profession in Canada, did increase the number of spaces. So there are at least 250 spaces a year now for young people to enter veterinary medicine in Canada. I would say there are many more applicants to veterinary medicine who are probably suitable for the program, but there is a limitation on what the institutions can hold.

I think we are not worried about the number of students who can enter the program. We feel that will probably be adequately looked after when there is a fourth veterinary school. Our problem is that there are not people to teach them.

The Chairman: From my knowledge of veterinarians I have met from the west, a large number of them took their courses in the United States. Do you have any idea how many mem-

[Traduction]

plaçable. Bien sûr les vétérinaires qui viennent de l'étranger sont des vétérinaires mais ils ne connaissent pas l'industrie animale aussi bien que les Canadiens. Vous connaissez très bien l'importance de l'industrie animale pour l'économie canadienne.

Monsieur le président, la dernière partie du mémoire recommande qu'Agriculture Canada s'occupe de cette question. Chaque année, nous recevons trop peu d'argent d'Agriculture Canada que nous pourrions appliquer à la recherche vétérinaire et nous estimons que cet organisme est probablement l'organisme gouvernemental tout désigné pour financer le programme de formation nécessaire à la formation de vétérinaire.

Nous faisons d'autres suggestions concernant des bourses et peut-être la formation d'un conseil qui financerait la formation et la recherche de professeurs enseignant dans les écoles vétérinaires un peu à la manière de ce qui existe au ministère des Sciences à l'intention des écoles de médecine. Merci.

Le président: Ce que vous venez de dire m'étonne. Il n'y aurait que trois écoles vétérinaires au Canada . . . ?

M. Downey: Il en existe trois actuellement.

Le président: Il y en a une à Guelph et l'autre au Collège MacDonald au Québec, n'est-ce pas?

M. Downey: C'est exact. L'autre est le Western College de médecine vétérinaire à Saskatoon.

Le président: Je vois. Cela m'étonne. D'après ce que vous avez dit il y a plus de candidats que de places disponibles, n'est-ce pas?

M. Downey: Parlez-vous ici du programme?

Le président: Non. J'ai cru comprendre après avoir parcouru votre mémoire que le nombre des candidats désireux d'étudier la médecine vétérinaire dépassaient le nombre de places disponibles.

M. Downey: En effet, il n'y a pas assez de places . . .

Le président: Nous parlons ici des établissements d'enseignement et non pas de la profession, n'est-ce pas?

M. Downey: Je sais. Il y a 12 ans il n'y avait pas assez de places et le gouvernement fédéral, dans sa sagesse, et suivant les conseils des vétérinaires canadiens, a décidé d'augmenter le nombre de places. Il y a donc 250 places offertes tous les ans aux jeunes Canadiens qui veulent devenir vétérinaires. Il y a donc beaucoup de candidats qualifiés mais le nombre des places dans les établissements d'enseignement est limité.

Ce qui nous préoccupe, ce n'est pas le nombre des candidats acceptés car le problème sera réglé dès qu'une quatrième école de médecine sera mise sur pied. Nous n'avons pas assez de professeurs cependant.

Le président: J'ai rencontré des vétérinaires de l'Ouest, dont beaucoup avaient fait leurs études aux États-Unis. Combien

[Text]

bers of your veterinarian association in Canada got their degree in the United States as opposed to Canadian colleges and schools?

Mr. Downey: It would have to be a small number and it would have to be a number of years ago because most of the American veterinary colleges are on a state quota system. They only take from their state or by reciprocal arrangements, from neighbouring states that do not have a veterinary school. So there would be very few able to get into an American veterinary college.

The Chairman: This was a number of years ago.

Mr. Downey: Yes, I would think so. I would think that the chance of a person getting into a veterinarian school in the United States now is very limited.

The Chairman: Could you tell us what percentage of veterinarians work in the livestock or poultry industries as opposed to in what I would call the "pet" industry? How many are actually involved in the food production industry in Canada, working with livestock, with sheep, with the large producers and so on, as opposed to taking care of pets?

Mr. Downey: I would find it difficult to give you very accurate statistics because I am not aware of the provincial differences, but I do know there are about 4,000 veterinarians in Canada and probably half of them serve the animal industry. Now, there are more veterinarians than that that do not belong to the Canadian Veterinary Medical Association, but they are federal government employees, and they do not have to belong to professional associations.

The Chairman: Would the great majority of those 4,000 work in private practice or would they work with large firms or institutions?

Mr. Downey: I think the majority would work in private practice.

The Chairman: Do any of you have questions?

Mr. McDermid: Yes, I do. Not so much questions but perhaps just a brief discussion with the good doctor. We have three veterinarians in the House of Commons now.

Mr. Downey: Yes, you do, that is right.

Mr. McDermid: So the profession is well represented through the political level.

Mr. Downey: That is true.

An hon. Member: I think in all or at least two parties.

Mr. McDermid: My best friend in Brampton is a veterinarian and another good acquaintance, Dr. Gerry Stirk, whom I am sure you are very familiar with, is a very close friend of mine.

Mr. Downey: Yes, of course.

Mr. McDermid: So, I am kept well briefed on veterinarian medicine.

The only question I might ask you, doctor, is this. There has been recently somewhat of a push for a fourth university on

[Translation]

parmi les membres de l'Association canadienne des vétérinaires ont obtenu leur diplôme aux États-Unis?

M. Downey: Une très faible proportion et ceux qui l'ont obtenu là-bas, l'ont obtenu il y a plusieurs années parce que maintenant les écoles vétérinaires américaines imposent des quotas à l'échelle de l'État, si bien qu'on n'accepte que des candidats résidant dans un État donné ou on procède à des ententes réciproques avec les États avoisinants qui n'ont pas d'écoles vétérinaires. Très peu de candidats canadiens pourraient donc accéder à une école vétérinaire américaine.

Le président: Donc il s'agissait de diplômés qui avaient obtenu leur diplôme il y a plusieurs années.

M. Downey: C'est exact. Les chances d'entrer dans une école vétérinaire américaine sont actuellement très limitées.

Le président: Pouvez-vous me dire quelle proportion de vétérinaires travaillent dans les industries de la volaille ou du bétail et quel pourcentage s'occupe des animaux domestiques? Combien de vétérinaires s'occupent de la production d'aliments au Canada, de l'examen du bétail, des moutons, des troupeaux des grands éleveurs, par rapport à ceux qui s'occupent d'animaux domestiques?

M. Downey: J'aurais du mal à vous donner des données précises car je ne connais pas la répartition des vétérinaires par province. Il y en a environ 4,000 au Canada et peut-être la moitié d'entre eux s'occupent de l'industrie animale. Il y a au pays plus de vétérinaires, mais ils ne font pas nécessairement partie de l'Association canadienne de médecine vétérinaire, car, étant employés du gouvernement fédéral, ils ne sont pas tenus d'appartenir à l'association de professionnels.

Le président: Est-ce que la vaste majorité de ces 4,000 vétérinaires travaille dans des cabinets privés ou est-elle employée dans de grandes sociétés ou dans des institutions?

M. Downey: Je pense que la vaste majorité travaille dans des cabinets privés.

Le président: Avez-vous des questions à poser?

M. McDermid: Oui. Je voudrais faire quelques remarques. Trois députés à la Chambre des communes actuellement sont vétérinaires.

M. Downey: C'est un fait.

M. McDermid: La profession est donc bien représentée à l'échelon politique.

M. Downey: En effet.

Une voix: Je pense que deux partis sont représentés par des vétérinaires, si ce n'est pas les trois.

M. McDermid: Mon meilleur ami à Brampton est vétérinaire et le docteur Gerry Stirk que vous connaissez sûrement, est également un très bon ami.

M. Downey: Je le connais bien.

M. McDermid: C'est ainsi que je suis bien au courant de ce qui se passe dans le domaine.

Voici la question que je veux vous poser. Récemment, on a réclamé une quatrième école vétérinaire pour la côte est. C'est

[Texte]

the east coast. As a matter of fact, Prince Edward Island, would like to establish a fourth veterinary college in Canada. Do you have any thoughts on that? Are you supportive of that, or do you fear that? Obviously, you do have a concern about teaching staff. Would that further erode that . . .

Mr. Downey: I think, Mr. McDermid, that would be my concern. I understand that there will be a fourth veterinary school in Atlantic Canada, and if it is established and when it is established, it will mean staffing and recruiting with professionals to teach veterinary students. This could be a crucial situation, because it will be very difficult to find these people in Canada. Therefore, we will have to find them elsewhere and this is a problem.

Mr. McDermid: Is it a matter of salary? Is it a matter of compensation?

Mr. Downey: Partly it is a matter of salary as a stipend, for example, as a living allowance, but it is also partly finding research money to support the activities that a university faculty teacher must go through in order to learn research, et cetera, so that he can in turn teach students. You see, a lot of the research money that comes to veterinary medicine comes from Medical Research Council. This, of course, is a good source but the problem is it is akin to human medicine and veterinary medicine is not human medicine. So people become involved in doing research projects that certainly serve mankind but they do not necessarily serve the animal industry, and that is one difficulty. I am sure there are very few sources of money other than that for the large animal industry. If you are in the small animal industry, for example, then there are no sources. It is left to your own ability to attract research money.

You did ask me what my feelings were about a fourth school of veterinary medicine and I must say to you that I am really unable to comment on it. Many people have studied it and there are documents available to say that this school is necessary. I have cited these references and I am sure if you wish more information, you can read them. I am still not sure of where the fourth school is right now, whether in actual fact it will be built or not, so I cannot comment.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, just one final comment and I think it is something that the Committee should make note of, that we have had strong representation from coast to coast pointing out the very serious problems that universities are—if they are not facing now—going to face in the very near future and that is lack of Canadian academics . . .

Mr. Downey: Yes, Canadian.

Mr. McDermid: . . . to teach in our universities. We have not heard the same concern expressed by community colleges, as yet. However, I am sure they must be experiencing the same problems—perhaps to a lesser degree, I do not know. But it is something that this committee should take a long, hard look at. Especially in the highly-professional, professionalized fields, there seems to be a trend developing which, if allowed to snowball, could be extremely frightening, and I think that is something that this committee should address. I do appreciate your coming today and, as an academic from another field

[Traduction]

à l'Île-du-Prince-Édouard qu'on voudrait la mettre sur pied. Qu'en pensez-vous? Appuyez-vous cette idée ou avez-vous des réserves? De toute évidence, je suppose que le personnel enseignant serait difficile à trouver. Est-ce que cela imposerait d'autres contraintes à . . . ?

M. Downey: Monsieur McDermid, voici ce qui me préoccupe. On parle d'une quatrième école vétérinaire dans la région Atlantique; sa mise sur pied signifierait qu'il faudrait recruter des professeurs. La situation serait cruciale car on aura beaucoup de mal à trouver des gens compétents au Canada. Par conséquent, il faudra les recruter à l'étranger et c'est cela qui cause un problème.

M. McDermid: Est-ce une question de rémunération ou de traitement?

M. Downey: Il y a la question de la rémunération bien sûr, mais également il faudra trouver des fonds pour la recherche afin que ces professeurs puissent poursuivre des activités universitaires de recherche essentiels s'ils veulent pouvoir enseigner. La médecine vétérinaire reçoit ses fonds de recherche du Conseil de recherche médicale. Bien entendu, c'est là une bonne source de financement, mais ce conseil s'occupe de médecine humaine avant tout. Ainsi, il permet la poursuite de projets de recherche pour les maladies humaines dont les résultats ne servent pas nécessairement à l'industrie animale. Voilà la première difficulté. Il n'existe à peu près pas d'autres sources en ce qui a trait à la médecine vétérinaire. En tout cas, pour les petits animaux, il n'y en a pas. Il faut se débrouiller seul.

Vous m'avez demandé ce que je pensais d'une quatrième école vétérinaire. Malheureusement, je ne puis rien vous dire. Beaucoup de gens se sont penchés sur la question et il existe des documents qui démontrent qu'une quatrième école est essentielle. Je vous en ai donné la référence si bien que si vous voulez plus de détails, vous pouvez les consulter. Je ne suis pas du tout sûr de l'endroit où on envisage d'établir cette quatrième école pour l'instant, et je ne sais même pas si on la construira effectivement. Je ne puis donc pas vous répondre.

M. McDermid: Monsieur le président, une dernière remarque. Je pense que nous avons entendu dire à plusieurs reprises, d'un bout à l'autre du pays, que les universités seraient aux prises avec de graves problèmes à l'avenir à cause de la pénurie d'universitaires canadiens . . .

M. Downey: Vous dites bien, universitaires canadiens.

M. McDermid: . . . pour enseigner dans nos universités. Pour ce qui est des collèges communautaires, il semble que la situation ne soit pas aussi grave pour l'instant. Néanmoins, je suis sûr qu'ils font face aux mêmes problèmes, même s'ils sont moins épineux. C'est donc là un sujet sur lequel le Comité voudra se pencher attentivement. Il faudra étudier en particulier les domaines professionnels, hautement spécialisés car si la tendance se poursuit, si elle se développe, la situation pourrait devenir catastrophique. Le comité voudra donc réfléchir à cette question très sérieusement. Je vous remercie d'être venu

[Text]

that has not appeared before us before, it was very refreshing. Thank you.

• 1205

Mr. Downey: Thank you very much. I appreciate it.

The Chairman: The committee is adjourned until two o'clock this afternoon, when we will hear four additional groups.

AFTERNOON SITTING

• 1405

The Chairman: The meeting will come to order. I will briefly outline our mandate again for those who were not here this morning.

This is a task force of the federal Parliament, established by Parliament last spring; it is made up of seven members of Parliament from the three political parties: four from the government side, three from the opposition, representing all regions of Canada with two from the west, two from Ontario, two from Quebec and one from the Atlantic area.

For some of our hearings outside of Ottawa, we split into subcommittees, and consequently here in London we are not sitting as a full committee. We are sitting as a subcommittee, and while we are sitting here today, another subcommittee is sitting in Sudbury. Yesterday when we were in Windsor, the other subcommittee was in Kirkland lake.

The mandate of the task force is to study the situation we have in Canada, where on the one hand we have an unacceptably high level of unemployment, and on the other hand we have a developing critical shortage of skilled trades. So we have a situation where we have large numbers of people who are looking for work and cannot find it, but we also have a large number of employers who are looking for skilled workers and cannot find them.

In examining these problems, we are critically looking at our training and retraining programs, our manpower policies and manpower training programs, anything that touches on this problem.

At the federal level, we presently spent about \$800 million each year on manpower training programs, and one of the questions we must resolve is whether or not that money is being spent as best it could, especially since we have about eight to nine per cent unemployment and skill shortages. Many people ask whether that money is really doing the job it should be doing if we are left with the situation which I described.

Since this is a task force of the federal Parliament, anybody can use English or French, and you can get small earphones here which will allow you to get the interpretation, although most of the discussion it would appear this afternoon will be in English.

Also, if anybody in the audience wishes to receive the published proceedings of today's meeting, they can leave their

[Translation]

témoigner aujourd'hui, car vous représentez un domaine universitaire dont nous n'avions pas encore entendu parler. Merci.

M. Downey: Merci beaucoup.

Le président: La séance est levée jusqu'à 14 h 00, cet après-midi. Nous entendrons alors les témoignages de quatre autres groupes.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Je vais d'abord indiquer brièvement en quoi consiste notre mandat à l'intention de ceux qui n'étaient pas ici ce matin.

Le Comité est un groupe de travail créé par le Parlement fédéral au printemps dernier; il est composé de sept députés représentant trois partis politiques, quatre du gouvernement et trois de l'Opposition. Ces députés viennent de toutes les régions du Canada; deux sont de l'Ouest, deux sont de l'Ontario, deux sont du Québec et un est de la région Atlantique.

Pour certaines des réunions qui ont lieu à l'extérieur d'Ottawa, nous nous répartissons en sous-comités; c'est ainsi qu'ici à London nous ne siégeons pas en tant que comité mais en tant que sous-comité. Au même moment, un autre sous-comité siège à Sudbury. Hier, nous étions à Windsor alors que l'autre sous-comité se trouvait à Kirkland Lake.

Le mandat du groupe de travail consiste à étudier la situation de l'emploi au Canada qui fait que d'une part le taux de chômage est trop élevé et que d'autre part il y a grave pénurie au niveau des métiers spécialisés. Donc, d'un côté, il y a un grand nombre de personnes qui se cherchent de l'emploi sans pouvoir en trouver et, de l'autre côté, il y a un grand nombre d'employeurs qui cherchent en vain des travailleurs spécialisés.

Dans ce cadre, nous sommes appelés à examiner très sérieusement nos programmes de formation et de recyclage, nos politiques touchant la main-d'œuvre, nos programmes destinés à amener la mobilité de la main-d'œuvre, enfin tout ce qui touche l'emploi de façon générale.

Le gouvernement fédéral dépense actuellement 800 millions de dollars chaque année au titre des programmes de formation de la main-d'œuvre. Nous devons déterminer si ces fonds sont utilisés vraiment efficacement, le taux de chômage se situant autour de 8 ou 9 p. 100 et la pénurie de main-d'œuvre spécialisée étant du même ordre. Beaucoup se demandent si ces dépenses servent vraiment à quelque chose vu la situation qui existe actuellement.

Comme il s'agit ici d'un groupe de travail du Parlement fédéral, l'anglais et le français peuvent être utilisés. Vous pouvez vous procurer des écouteurs qui vous permettront d'entendre l'interprétation, même s'il semble que le gros de la discussion cet après-midi aura lieu en anglais.

Par ailleurs, si un membre de l'auditoire désire recevoir le compte-rendu des délibérations d'aujourd'hui, il peut laisser

[Texte]

names with either the clerk or the executive director on my left, and we will make sure they are sent to them, and they will also get a copy of the report when it is published in the late spring. By the way, we have a deadline on our mandate for the end of June, but we expect to have our report complete sometime in May or early June. We hope it will be an action-orientated report which will recommend changes in our manpower legislation and manpower policies and programs to improve on the situation I referred to.

This afternoon, the groups and individuals that will appear before us are as follows: first, Mr. John Sim from Fanshawe College, who will speak on co-operative education, I understand. Next we have Mr. Gordon Lancaster, Director of Co-operation and Development at Fanshawe College, who will speak on another aspect of it. Then we have Mr. W. A. McLaughlin, Dean of Engineering, University of Waterloo. Finally, we have Mr. Ray Weiser, Director, Canadian Association for Co-operative Education, University of Waterloo. So it looks as though this afternoon is going to be dedicated principally to a discussion of co-operative education and all the related matters.

By the way, we had, as we have in every place we have visited, put advertisements in the paper last fall in the local newspapers, advertising the fact that the task force exists and that we welcomed groups and individuals who wished to appear before us either in person or by sending us written briefs. Those who are here today were selected from among those who had applied so that we would get a good cross-section of views with relation to this area.

I will call first on Mr. John Sim. Mr. Sim, if you have any others you want to bring forward with you, you are welcome to do so.

Mr. John G. Sim (Co-operative Education, Fanshawe Community College): Thank you.

The Chairman: Mr. Sim, were you going to read this brief? The brief is only six pages in itself.

Mr. Sim: I will probably read the brief and then the question can allude to the brief.

The Chairman: All right.

Mr. Sim: My vested interest in appearing before this task force is primarily to share the views that I have concerning co-operative education in the secondary school. The other gentlemen will represent both the colleges and universities very well in their briefs. It has long been my contention, from experience both on the American side and in Canada, that co-operative education has not been utilized to its fullest extent in the Canadian system. So, primarily, the experience that I will show, the active participation at the secondary schools, will be the Ohio experience—the avocational interest in secondary school co-operative education in Ontario being related—and the experience as a member of the executive of the Ontario Co-operative Education Association.

Co-operative education at the secondary school level in Canada is in its infancy in relation to the traditional process of education. It is reasonably well entrenched in both the univer-

[Traduction]

son nom au greffier ou au directeur délégué, à ma gauche. Nous ferons en sorte qu'il le reçoive. Il recevra également un exemplaire du rapport que nous publierons à la fin du printemps. Notre mandat doit expirer à la fin de juin, mais nous comptons terminer notre rapport en mai ou au début de juin. Nous espérons qu'il recommandera des mesures concrètes et des changements dans les lois et les programmes touchant la main-d'œuvre afin de corriger la situation.

Nous accueillons cet après-midi les témoins suivants: M. John Sim, du Collège Fanshawe, qui parlera de l'éducation coopérative, si je comprends bien. Nous avons ensuite M. Gordon Lancaster, directeur de la Coopération et du développement au collègue Fanshawe; il abordera un autre aspect du même sujet. Viennent ensuite M. W. A. McLaughlin, Doyen de la faculté de génie à l'université Waterloo ainsi que M. Ray Weiser, directeur de l'Association canadienne pour l'éducation coopérative à l'université Waterloo. Il semble que nous aurons beaucoup à dire cet après-midi au sujet de l'éducation coopérative et des questions qui s'y rattachent.

Soit dit en passant, partout où nous sommes allés nous avons placé des annonces dans les journaux locaux. Dès l'automne dernier, nous avons annoncé que le groupe de travail existait et qu'il était prêt à entendre les groupes et les particuliers intéressés, soit directement soit par la voie de mémoires écrits. Les témoins qui seront entendus aujourd'hui ont été choisis parmi ceux qui en avaient fait la demande afin de donner une bonne idée de l'opinion qu'ont les gens de cette région.

Je vais d'abord céder la parole à M. John Sim. Monsieur Sim, si vous voulez vous faire accompagner de collègues vous êtes libre de le faire.

M. John G. Sim (Éducation coopérative, Collège communautaire Fanshawe): Merci.

Le président: Aviez-vous l'intention de lire votre mémoire, monsieur Sim? Il ne fait que six pages.

M. Sim: Dans ce cas, je vais le lire avant de répondre aux questions.

Le président: Très bien.

M. Sim: En comparaisant devant le groupe de travail cet après-midi, mon but principal est de lui faire part de mes vues sur l'éducation coopérative au niveau secondaire. Les autres témoins parleront de la situation au niveau des collèges et des universités. Je considère depuis longtemps, pour avoir vu la situation aux États-Unis comme au Canada, que l'éducation coopérative n'est pas exploitée à fond du côté canadien. Pour montrer de quelle façon les écoles secondaires peuvent participer, je parlerai surtout de mon expérience Ohio, l'éducation coopérative dans les écoles secondaires de Ontario étant comparable, et de mon expérience en tant que membre du Bureau de l'Association ontarienne de l'éducation coopérative.

L'éducation coopérative dans les écoles secondaires au Canada n'en est qu'à ses débuts comparativement à l'enseignement traditionnel. Au niveau des collèges et des universités, il

[Text]

sity and college systems, with strong co-operative education principles.

My introduction and experience with co-operative education in Ohio for six years in the secondary system, and in Canada in five years with the college system, has given me the opportunity to develop and expand the co-operative education concept.

My vested interest in appearing before this task force is to encourage the continued expansion of co-operative education at the secondary level in other provinces, as well as in those provinces that now have ongoing programs.

The Ontario Co-operative Education Association, OCEA, has had three annual conferences, 1978, 1979 and 1980, at which time the educators and administrators directly involved with ongoing programs shared their experience with those that are seeking information for future involvement.

In 1980, the annual conference was preceded by the first co-op co-ordinators' training course, and 48 received certificates. The course is being continued and expanded in 1981.

The first conference became reality because of the seed money provided through a grant from the federal government, when the Honourable Bud Cullen was the minister of employment and immigration. Many of the now successful co-operative education programs at the secondary level were recipients of grants also.

Although I have attended several conferences outside of this province, presenting the Ohio model of co-operative education at the secondary level, as I experienced it, I do not believe, and never have, that a system that is workable in one country, or one community, is completely transferable to another like situation.

• 1415

Despite the above statement about the non-transferability of a system in its entirety from one locale to another, there are certain basic tenets concerning co-operative education that are very universal. A short list of these are—now these are primarily related to the secondary school system—:Co-operative education programs should only be considered or implemented when there is a positive response to a needs survey at both the community and the school level. Advisory committees consisting of potential employers, civic leaders, service-club representatives, students and educators, are a prerequisite to a successful program. The school is responsible for educational programs in and out of the school. The employer is responsible for delivering part of the instructional material.

Instruction in the school must be related to what the student is learning on the job. In co-operative education, the student has made a vocational choice. The delivery of the skills for that choice is through placement on a job in industry or business in order to gain the necessary job entry requirement. The work place can be a substitute for in-school laboratory experiences that are insufficient or not available in the school. Hard-to-reach and hard-to-teach students can be motivated from potential drop-outs to taxpaying citizens. On-going co-

[Translation]

est déjà passablement bien installé et repose sur des principes fermes.

L'expérience en éducation coopérative que j'ai eue en Ohio pendant six ans au niveau secondaire et au Canada pendant cinq ans au niveau des collèges, m'a permis de développer le concept.

En comparaisant devant ce groupe de travail, mon but est d'encourager le développement ou l'expansion de l'éducation coopérative dans les écoles secondaires de toutes les provinces.

L'Association ontarienne pour l'éducation coopérative a déjà organisé trois conférences annuelles en 1978, 1979 et 1980; ces conférences ont permis aux éducateurs et aux administrateurs directement concernés par les programmes en cours de partager leur expérience avec ceux qui en sont seulement au stade des projets.

En 1980, la conférence annuelle a été précédée d'un premier cours de formation à l'intention des coordonnateurs de l'éducation coopérative; quarante-huit certificats ont été attribués. Le cours sera repris et étendu en 1981.

La première conférence a pu être tenue grâce à une subvention du gouvernement fédéral, à l'époque où l'honorable Bud Cullen était ministre de l'Emploi et de l'immigration. Beaucoup d'excellents programmes d'éducation coopérative en cours actuellement dans des écoles secondaires ont également reçu des subventions.

Même si j'ai participé à plusieurs conférences à l'extérieur de la province pour y présenter le modèle de coopération éducative de l'Ohio dans les écoles secondaires, tel que j'ai pu en faire l'expérience, je n'ai jamais cru un moment qu'un système qui pourrait avoir du succès dans un pays, dans une localité, convenait nécessairement tel quel à un autre pays ou à une autre localité.

Si les systèmes ne sont pas nécessairement applicables tels quels dans d'autres localités, il n'en demeure pas moins que certains principes de base de l'éducation coopérative sont universels. Parmi ces principes, se trouvent ceux-ci, il convient de se rappeler qu'ils s'appliquent principalement au réseau des écoles secondaires: les programmes d'éducation coopérative ne peuvent être envisagés ou appliqués que lorsque une étude des besoins au niveau de la localité et au niveau de l'école a démontré qu'ils étaient nécessaires. Les comités consultatifs formés d'employeurs éventuels, de dirigeants de la localité, de représentants des clubs philanthropiques, d'étudiants et d'éducateurs sont une condition indispensable pour que les programmes aient du succès. C'est l'école qui est chargée d'appliquer les programmes en institutions et à l'extérieur. L'employeur fournit une partie du matériel didactique.

La formation à l'école doit être reliée à la formation en cours d'emploi. En éducation coopérative, l'étudiant a déjà choisi son métier. La façon de lui permettre de réaliser son choix consiste à lui donner un emploi dans l'industrie ou dans le commerce afin qu'il en vienne à répondre aux conditions d'admission. Le lieu de travail remplace les expériences en laboratoire à l'école qui peuvent être insuffisantes ou tout simplement inexistantes. Les étudiants difficiles peuvent être dissuadés d'abandonner l'école et persuadés de devenir des

[Texte]

operative education programs are evaluated on a regular basis and their continuation can only be justified if the original needs in the community and the school still exist.

The Province of Ontario has been most fortunate that the Ministry of Education has stated its policy on co-operative education programs in the Secondary School Diploma Requirements Circular known at the H.S.1, which originally was from 1979 to 1981. As of last week, we got word that it is now been extended to 1983. In that circulator under item 12 on co-operative education, I have quoted the umbrella clause which puts it into perspective.

Co-operative education courses may be offered, where appropriate, to enable some students to obtain credits through courses that combine in-school and out-of-school components, provided the school maintains control of the design, implementation, monitoring and evaluation of such courses.

And then the 12.1, 12.2 and 12.3 in the circular, which is in your appendix i, outline the different things that have to be adhered to.

This policy in its interpretation at the local level permits each local jurisdiction to serve not only the hard-to-reach and hard-to-teach students I have mentioned, but also the exceptionally gifted students that find the present system boring.

You may ask why I as an educator am requesting your encouragement to expand co-operative education at the secondary level. Let me state a few of the existing conditions as I find them.

It seems fairly well-documented that only approximately 32 per cent of the students entering secondary school institutions seek or are admitted to post-secondary institutions or training beyond high school. Six per cent from this province are usually identified as leaving the province and their status is not usually available, but let us assume they are employed. This leaves 62 per cent either entering the work-force or unemployed, and recent statistics seem to indicate the percentage of the unemployed high school graduates and drop-outs is in the low 20s.

Second, there is now a national effort to promote career education by various means. The local effort in London for the promotion of Career Week was supported by the secondary schools, the Chamber of Commerce, the community colleges and Employment and Immigration Canada for six days in one of the largest city malls. Fanshawe College rounded out the week by conducting a four-hour Career Expo on a Sunday afternoon, which attracted 7,000 parents and students interested in talking to people from the real world of work representing several hundred occupations and professions.

[Traduction]

citoyens productifs. Les programmes d'éducation coopérative en cours sont évalués régulièrement et leur maintien ne peut être justifié que si les besoins existent toujours dans la localité ou à l'école.

La province de l'Ontario, par la voix de son ministère de l'Éducation, a eu la bonne idée d'indiquer sa politique en matière d'éducation coopérative dans une lettre circulaire sur les conditions visant les diplômés d'écoles secondaires connues sous le cycle H.S.1, laquelle devait porter sur la période s'étendant de 1979 à 1981. La semaine dernière, on a indiqué qu'elle était prolongée jusqu'en 1983. Je cite le paragraphe 12 de cette circulaire; c'est le paragraphe qui fait le point sur l'éducation coopérative:

Des programmes d'éducation coopératifs peuvent être offerts, lorsqu'ils sont indiqués, afin de permettre à certains étudiants d'obtenir un crédit au moyen de cours qui se donnent en partie à l'école et en partie en dehors de l'école, à condition que l'école continue d'assurer la conception, l'application, la surveillance et l'évaluation de ces cours.

Les alinéas 12.1, 12.2 et 12.3 de la lettre circulaire, lesquels se trouvent à l'annexe i, précisent les conditions à respecter.

L'interprétation de cette politique à l'échelon local permet aux autorités d'aider non seulement les étudiants difficiles, auxquels j'ai déjà fait allusion, mais également les étudiants exceptionnellement doués qui ne trouvent aucune satisfaction dans le système actuel.

Vous vous demandez peut-être pourquoi je vous exhorte en tant qu'éducateur à encourager l'expansion de l'éducation coopérative au niveau secondaire. Je vous livre seulement quelques-unes des raisons qui me poussent à la faire.

Il semble établi que seulement environ 32 p. 100 des étudiants qui entrent dans les écoles secondaires demandent plus tard à être admis ou sont admis dans des institutions post-secondaires ou reçoivent une formation quelconque après l'école secondaire. Six p. 100 d'entre eux dans cette province sont habituellement identifiés comme ayant quitté la province, de sorte que leur situation n'est pas connue, mais on peut supposer qu'ils travaillent. Ce qui fait que 62 p. 100 d'entre eux se retrouvent sur le marché du travail ou en chômage. Les chiffres les plus récents indiquent que le pourcentage des diplômés d'écoles secondaires comme de ceux qui ont abandonné et qui sont en chômage dépasse quelque peu les 20 p. 100.

Deuxièmement, une campagne nationale est actuellement en cours en vue d'informer les élèves sur le choix d'une carrière par divers moyens. À London, la Semaine des Carrières a été appuyée par les écoles secondaires, la Chambre de commerce, les collèges communautaires et le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration. La campagne a duré 6 jours et s'est déroulée dans les principaux centres commerciaux de la ville. Le Collège Fanshawe a clôturé la semaine avec une exposition sur les carrières qui a duré 4 heures le dimanche après-midi, et cette exposition a attiré 7,000 parents et étudiants désireux de parler aux représentants du monde du travail issus de plusieurs centaines d'occupations et de professions.

[Text]

Third, Doctor Byrl Shoemaker, the State Director of Vocational and Career Education in Ohio, quoted these figures when he spoke to the first Co-operative Education Conference in Toronto in 1978:

Last year in Ohio, there were 46,000 young people at the secondary level enrolled in co-operative education programs in which they earned \$52,000... About one-third of our job training at the secondary level is through the co-operative method. The population of the State of Ohio is around 11 million plus. I would think the figures that were quoted from 1977 may have declined somewhat for the 1980 school year.

• 1420

Fourthly, from surveys I conducted in Ohio, and I feel I would get similar results in Ontario in an industrial blue-collar community, I found that the small back-alley shops with two to ten employees were the most neglected segment of industry when it came to getting a fair share of high school graduates. There were two fairly strong reasons for this. First, graduates like to be identified with the big-name company, which I can understand from a peer-group identity. Secondly, the small starting-up type of companies could not afford to take the time to actively recruit at the schools and be in competition with the big companies.

Let us examine the effect that co-operative education could have on these four conditions.

Concerning the first, the colleges and universities can only have an influence on a segment of the 32 per cent that reaches that level of education. Co-operative education at the secondary level would not only have an impact on the remaining 62 per cent that does not reach higher education institutions, but would have a positive influence upon the high school drop-out rate, which in certain districts is increasing.

Concerning the second, co-operative education is an ideal opportunity to try out or to test the careers that seem interesting before leaving high school. Approximately 80 per cent of the vocational co-operative education choices by secondary students were positive, in the sense that the career choice was continued or expanded in a compatible area. I have always considered the co-operative education experience for the 20 per cent that shifted to other careers also positive, for if you find out in high school that your career choice has to be changed, that is a plus.

Concerning the third, if a state half the size of Canada can effectively support a co-operative education system that provides one third of the job training at the secondary level, Canada has a tremendous latent potential.

Concerning the fourth, a co-operative education program for a grade 12 student working half days for the full year with a small company or alley shop is an ideal situation to continue his skill development as a registered apprentice, with the possibility of receiving both academic and hourly credits.

[Translation]

Troisièmement, monsieur Byrl Shoemaker, directeur de l'éducation sur les métiers et les carrières pour l'Ohio, a cité ces chiffres lorsqu'il a pris la parole à la première conférence sur l'éducation coopérative tenue à Toronto en 1978:

L'année dernière en Ohio, 46,000 jeunes gens du niveau secondaire ce sont inscrits à des programmes d'éducation coopérative qui leur ont rapporté \$52,000... environ le tiers de notre formation professionnelle au niveau secondaire est assuré par des programmes coopératifs. L'Ohio compte un peu plus de 11 millions d'habitants et je crois que les chiffres cités pour 1977 sont quelque peu inférieurs pour l'année scolaire 1980.

Quatrièmement, d'après les enquêtes que j'ai menées en Ohio—et je suppose que j'obtiendrais des résultats analogues dans une ville industrielle de l'Ontario—j'ai constaté que les petits ateliers de deux à dix employés étaient les plus négligés, pour ce qui est de se procurer, comme il serait juste, les services de diplômés de l'école secondaire. Deux raisons importantes l'expliquent. Tout d'abord, les diplômés aiment travailler pour une compagnie de renom, ce que je peux comprendre. Deuxièmement, les petites entreprises qui n'en sont encore qu'à leurs débuts, n'ont pas le temps de recruter activement dans les écoles et de concurrencer les grosses.

Examinons à présent les répercussions de l'enseignement coopératif sur ces quatre conditions.

Pour la première, les collèges et universités n'exercent une influence que sur une partie des 32 p. 100 ayant atteint ce niveau. L'éducation coopérative au niveau secondaire s'appliquerait non seulement aux 62 p. 100 de la population étudiante n'ayant pas eu l'occasion de poursuivre des études supérieures mais permettrait aussi de diminuer considérablement le nombre d'abandons au niveau secondaire, qui augmente dans certaines régions.

Pour le deuxième, ce système fournirait l'occasion idéale aux étudiants, avant de quitter l'école secondaire, d'avoir un avant-goût des professions qui leur semblent intéressantes. En effet, environ 80 p. 100 des choix effectués par les étudiants du secondaire dans le sens de l'enseignement professionnel coopératif se sont révélés positifs, puisqu'ils ont maintenu leur orientation ou l'ont élargie dans des domaines connexes. Pour ma part, j'ai toujours estimé que l'enseignement coopératif s'était aussi révélé positif pour les 20 p. 100 ayant changé de profession, car si vous vous apercevez, au secondaire, que vous voulez modifier votre choix professionnel, c'est un avantage.

Pour ce qui est du troisième, si un état dont la superficie correspond à la moitié de celle du Canada peut réellement appuyer un système d'enseignement coopératif prévoyant qu'un tiers de la formation professionnelle se fera à l'école secondaire, le Canada a alors d'énormes possibilités devant lui.

Pour le quatrième, un programme d'enseignement coopératif réservé aux étudiants de douzième année qui travailleraient la moitié de la journée, pendant toute l'année, dans une petite compagnie ou dans un atelier, fournirait à l'apprenti agréé,

[Texte]

For the benefit of those not as familiar with co-operative education, a reasonable definition would be: A process of education which formally integrates a student's academic study with productive work experience in co-operating employer organizations. Many benefits accrue to the three participating parties and these can be outlined in detail for those seeking more information. However, the more salient of these benefits for the student at the secondary level are that it enhances academic knowledge, accelerates personal development, and confirms the career choice.

A 1975 study by two researchers, Dr. Richard A. Hayes and Ms. Jill Travis of the Detroit Institute of Technology, "Employer Experience with Co-operative Education, An Analysis of Costs and Benefits", outlines in some detail the accrued benefits to employers. Two are of significant importance and would prove out if a similar study was done in Canada. Employer retention: The employment of half of the co-op students terminated before college graduation, but 62 per cent of co-op grads received regular job offers and 79 per cent of the offers were accepted. Work performance: Employer ratings of work performance, based on a scale of 4.00 for excellent, averaged 2.82 for co-op students, 3.03 for co-op graduates and 2.89 for other recent college graduates in the ten-year period ended June 30, 1974.

The two most beneficial advantages to the secondary institution involved in co-operative education are that the student has the advantage of using facilities and equipment of the most modern sort not available to the school; and the placement of co-op graduates in full-time positions is nearly automatic, except when the graduate chooses to seek post-secondary education.

To summarize this brief, I find some differences between the Ohio system and the Ontario system in the implementation of co-operative education programs. There are strengths and weaknesses in both and, in an evolutionary way, the process will be refined by the continued interaction of the two systems. The strength in the Ohio system is the concept of the teacher/co-ordinator, whose total assignment for the school year is the complete responsibility for the implementation and co-ordination of the program. The co-op class is assigned to the teacher/co-ordinator and spends a minimum of two periods a day in his or her class.

My interest in secondary school co-operative education promotion is avocational. However, the OCEA members and executive are giving many hours in dedication to the development and dissemination of material related to co-operative education. Any continued encouragement that this task force can offer will certainly be appreciated.

[Traduction]

l'occasion idéale de perfectionner sa formation tout en bénéficiant des crédits horaires et scolaires.

Pour ceux qui connaissent mal ce système, en voici une définition approximative: il s'agit d'un système d'éducation intégrant officiellement les études à l'expérience productive de travail dans les organisations d'employeurs collaborant au programme. Les trois parties intéressées jouissent de nombreux avantages que je pourrais exposer en détail à ceux qui désirent un supplément d'informations. Toutefois, les plus évidents, pour les élèves du niveau secondaire, sont les suivants: une formation scolaire approfondie, l'accélération de l'épanouissement personnel et la confirmation du choix professionnel.

En 1975, deux chercheurs, M. Richard A. Hayes et M^{me} Jill Travis, du Detroit Institute of Technology ont rédigé une étude intitulée «L'expérience de l'employeur face au système d'enseignement coopératif, analyse des coûts et des avantages», dans lequel ils exposent en détail les avantages du système pour l'employeur. Il faut en relever deux, d'importance, qui seraient confirmés si un rapport analogue était rédigé au Canada. Tout d'abord, la moitié des élèves avaient cessé d'être employés avant d'obtenir leurs diplômes, mais 62 p. 100 d'entre eux ont reçu une offre d'emploi normale et 79 p. 100 d'entre eux l'ont acceptée. Les employeurs ont décerné une cote de rendement professionnel basée sur une échelle de 4.00 (excellent): en moyenne, les étudiants ayant suivi l'enseignement coopératif ont obtenu 2.82, les diplômés 3.3, tandis que les diplômés issus d'autres écoles, sur une période se terminant le 30 juin 1974 obtenaient 2.89.

Les deux principaux avantages pour l'établissement secondaire participant au système coopératif sont que l'étudiant peut utiliser les installations et le matériel très moderne dont ne dispose pas l'école; d'autre part, les diplômés sont pratiquement assurés d'être embauchés automatiquement à plein temps, sauf s'ils préfèrent poursuivre leur formation.

En guise de résumé au mémoire, j'ai constaté certaines différences entre le système de l'Ohio et celui de l'Ontario sur le plan de l'application des programmes d'enseignement coopératif. Tous deux comportent des faiblesses et des lacunes mais au fil du temps, grâce au contact permanent maintenu entre les deux systèmes, des améliorations seront apportées. La force du système de l'Ohio réside dans le principe de l'enseignant-coordonnateur qui est chargé, pour toute l'année scolaire, de l'application et de la coordination du programme. Il consacre un minimum de deux heures par jour aux étudiants suivant l'enseignement coopératif.

L'intérêt que j'éprouve pour le système d'enseignement coopératif dans les écoles secondaires et sa promotion n'a aucun caractère professionnel. Toutefois, les membres de l'OCEA et l'exécutif consacrent de longues heures à l'élaboration et à la vulgarisation de documents relatifs à ce type d'enseignement. Par conséquent, il est bien certain que tous les encouragements que pourrait offrir le groupe de travail sont les bienvenus.

[Text]

The Chairman: Thank you, Mr. Sim. This is the first time, I believe, that we have received a brief recommending co-operative education at the secondary level. We have had a lot of discussion about it at the post-secondary level, either in the community college or in the university.

I want to ask you some questions about your brief. The problem I see with it—and maybe you can clarify this—is that, if you have a co-operative education system at the secondary level, there would necessarily have to be some decision with respect to career choice during your secondary education. Generally speaking, most secondary school education systems provide general education and most of the students in the secondary education system are content at that stage merely with getting their high school diplomas. They do not usually make any decision with respect to careers. There are usually two types: you end up with those who finish their secondary education and those who drop out. I would say that in the majority of cases—I may be wrong; you can correct me on this—neither those who drop out and do not finish nor those who finish have made up their minds with respect to careers. Sometimes they are forced to when they get the diploma or when they drop out and have to go to work. However, if you decide to have a co-operative education system, you have to say to them—and I want to know from you when you would suggest this—let us say after second or third year high school, look, we have this co-operative education program and you have to make a decision whether you want to go into it.

The other thing is that, when you go on to college or university, you usually go into a specific course. If you have a general course at the high-school level, how would you integrate that with some kind of career orientation? So my question is: Would you oblige the student at the secondary level to make the choice, and at what age or in what year? If you did, since most secondary schools are general, how would you relate the general course to a work career?

Mr. Sim: Certainly there seem to be three problems coming in there. We gave the Ohio vocational interest survey at grade 9 and 10. The co-op program did not come on stream for the student until grade 12.

The Chairman: That would be the third year of high school in Ontario.

Mr. Sim: Fourth.

The Chairman: Yes.

Mr. Sim: So at grade 10 the interest survey would give us some indication of the direction in which the student would go. In grade 11 he had an opportunity to take a one-year, intensive, vocational education course for three to five hours a day, depending on which course he signed up for. At the end of that year, he could choose to remain in the intensified course in the school for the second year or apply for a co-op program for his grade 12. If he applied for the co-op program in grade 11, then he completed his vocational training in either one of those two ways.

[Translation]

Le président: Merci, monsieur Sim. Sauf erreur, je crois que c'est la première fois que nous sommes saisis d'un mémoire recommandant l'instauration du système d'enseignement coopératif dans les écoles secondaires. Nous avons par contre beaucoup discuté de son intégration au niveau post-secondaire, dans les collèges communautaires ou les universités.

J'aimerais à présent vous poser quelques questions à propos de votre mémoire. Vous pourriez m'apporter des éclaircissements mais il me semble que l'on instaure un système d'enseignement coopératif dans les écoles secondaires, il faudra que les élèves décident nécessairement de leur orientation professionnelle. Or, habituellement, la plupart des écoles secondaires dispensent un enseignement général et la majorité des élèves se contentent d'obtenir leur diplôme et s'abstiennent, ordinairement, de décider d'une carrière. On retrouve généralement deux types d'étudiants, ceux qui vont jusqu'au bout de leurs études secondaires et ceux qui les abandonnent. Or, je dirais que pour la plupart, mais je me trompe peut-être et corrigez-moi le cas échéant, qu'il s'agisse des élèves qui abandonnent ou de ceux qui terminent, il est très rare qu'ils aient une opinion bien précise quant à leur orientation professionnelle. Quelque fois, ils y sont bien forcés après avoir obtenu leur diplôme ou parce qu'ils ont abandonné et doivent chercher du travail. Si vous décidez maintenant d'instaurer un système d'enseignement de type coopératif, vous devrez bien leur demander, après la deuxième ou la troisième année—et dites-moi à quel moment vous interviendrez—s'ils veulent participer au programme d'enseignement coopératif.

D'autre part, lorsque vous abordez des études collégiales ou universitaires, vous vous inscrivez à un cours bien précis. Si vous avez un cours d'ordre général à l'école secondaire, comment pourriez-vous le concilier avec un certain type d'orientation professionnelle? Allez-vous obliger l'élève du secondaire à faire ce choix, à quel âge, et à quel niveau? Si c'est le cas, étant donné que la plupart des écoles secondaires dispensent un enseignement général, comment le concilier avec une profession.

M. Sim: Vous évoquez là trois problèmes. Nous avons entrepris l'enquête sur les intérêts professionnels Ohio auprès des étudiants de neuvième et de dixième année. Le programme coopératif n'a pas démarré avant la douzième.

Le président: Cela correspondrait, en Ontario, à la troisième année.

M. Sim: La quatrième.

Le président: C'est cela.

M. Sim: Donc, en dixième année, l'enquête pourrait nous renseigner sur l'orientation de l'élève. En onzième, il peut suivre un cours d'enseignement professionnel intensif d'un an et de trois à cinq heures par jour, selon le cours auquel il s'est inscrit. En fin d'année, il peut donc décider de poursuivre le cours intensif de préparation à la deuxième année ou faire une demande pour suivre un programme coopératif, en vue de la douzième année. S'il s'est inscrit au programme coopératif en onzième année, il a alors terminé sa formation professionnelle, d'une manière ou d'une autre.

[Texte]

If he went into a co-op program with a strong interest in, say, welding, in grade 11, we would try to place him in the co-op program where he would continue the welding. We rarely made a shift unless there was the strong reason that the individual interest or the program in school was not productive in the sense that it was not well adapted. Then, sometimes, the co-op program did make the right shift for him. The figures that I quoted were Ohio figures experienced in the little town of Maple Heights, South of Cleveland, that I was in. We did find that eighty per cent of the students that graduated from co-operative education programs stayed in the area they were compatible with from the start.

• 1430

Now, getting back to the second part of your question. We may have had more things in place on the American side than from what I see here—your general education—in a sense that there were no credits lost as far as going on to any state university. There was a basic umbrella there that any student who completed a high school education in the State of Ohio had to be admitted—must be admitted—to any state university. So at that time there was an adjustment made. The big umbrella that covered that whole thing—it started in 1919 with the Smith-Hughes Act—but getting to 1968, there was a federal act which put vocational education in place on the federal level.

That gave each state the opportunity to set up its own, and Ohio got on the bandwagon and under Governor Rhodes and Byrl Shoemaker, who I have mentioned, who was then State Director of Vocational Education, they came out with an act in 1969 which again was under the big umbrella, stating that every high school in the State of Ohio within four years had to offer vocational education to 40 per cent of the high school body. So with those two acts in place, all these other things you speak of were automatic. In other words, credits had to be granted. Now, in the senior year, a co-op education program could accomplish 75 per cent of the credits in that particular year. A student received two credits for in-school with me for two periods, and he had one credit out-of-school for his three hours of work per day.

Now, when I look at the secondary school which you will find in here, on the conditions and the amount of out-of-school time, Ontario has been quite liberal in the granting of the credit for the out-of-school time. They just reversed what we had in Ohio; where we had two credits in-school and one out, they have just reversed it. The in-school component is one-third, and the out-of-school component is two-thirds.

However, it seems to be working, and the number of programs in Ontario since that first conference is growing, and we are quite happy with what is happening in Ontario. I have been out of the province twice to Manitoba, and Manitoba is making strong strides in this area. I am hoping the influence of

[Traduction]

S'il a suivi en onzième année, un programme de type coopératif spécialisé en soudure, nous essaierons de l'intégrer au programme coopératif où il pourra poursuivre le même intérêt. Il est très rare que nous le changions à moins de découvrir qu'il n'avance pas, ne s'intéresse pas au programme où il est mal adapté. En outre, quelquefois, le programme coopératif a marqué une bifurcation dans l'orientation appropriée pour l'étudiant. Les statistiques citées venaient de l'Ohio et se basaient sur l'expérience du petit village de Maple Height au Sud de Cleveland où j'ai travaillé. Nous avons constaté que 80 p. 100 des élèves ayant suivi avec profit les programmes d'enseignement de type coopératif avaient maintenu l'orientation choisie dès le départ.

Revenons-en maintenant à la deuxième partie de votre question. Aux États-Unis, le système est peut-être un peu mieux établi que ce que j'ai pu voir ici—je parle de l'enseignement général—en ce sens que l'étudiant ne perdait pas ses crédits s'il voulait s'inscrire dans une université de n'importe quel État. On a prévu, et c'est une protection fondamentale, que tous les étudiants ayant terminé l'école secondaire dans l'Ohio doivent être admis dans l'université de leur choix, quel que soit l'État. À l'époque, certaines modifications ont dû être apportées. La protection générale recouvrait l'ensemble du système d'enseignement et avait été énoncée en 1819, dans la Loi Smith-Hughes. Pour en revenir à 1968, on a adopté une loi fédérale prévoyant l'instauration d'un système d'enseignement professionnel au niveau fédéral.

Chaque État a pu ainsi adopter ses propres règlements, l'Ohio a emboîté le pas et sous le gouverneur Rhodes et M. Byrl Shoemaker, qui était à l'époque directeur de l'enseignement professionnel, a adopté en 1969 une loi relevant de la Loi fédérale et énonçant que toutes les écoles secondaires de l'Ohio devaient, dans les quatre ans, dispenser des cours d'enseignement professionnel à 40 p. 100 des élèves du secondaire. Ces deux lois prévoyaient donc l'établissement automatique de tous les éléments dont vous avez parlé. Il fallait donc octroyer des crédits et aujourd'hui, la dernière année, un programme d'enseignement de type coopératif permet d'offrir 75 p. 100 des crédits pour cette année. Un des étudiants a obtenu deux crédits pour les deux périodes qu'il a passées avec moi à l'école et un crédit, à l'extérieur de l'établissement pour ses trois heures de travail par jour.

Pour ce qui est de l'enseignement secondaire, des conditions et du nombre d'heures de travail passées à l'extérieur de l'établissement, l'Ontario s'est montré relativement libéral. L'Ontario vient de modifier la formule que nous avions adoptée en Ohio et qui consistait à octroyer deux crédits pour les cours suivis dans l'établissement et un pour le travail à l'extérieur. À présent, les études correspondent à un tiers et le travail à deux tiers.

La formule semble bien fonctionner et depuis la première conférence, le nombre de programmes s'est accru en Ontario et nous en sommes très satisfaits. Je suis allé deux fois au Manitoba où l'on enregistre d'énormes progrès dans ce domaine. J'espère que l'influence de ces deux provinces se

[Text]

these two provinces will spread, and that with encouragement from this committee, it will go into other provinces.

The Chairman: Where is such a program found in Ontario? What schools?

Mr. Sim: North York, and I was expecting Jack Uman to be here with me today. North York probably has the strongest number of co-op programs going in Ontario; Hamilton is quite strong; Kitchener has three or four; Hamilton has seven, but North York probably . . .

The Chairman: Are these in all the collegiates, or just some specified ones in those towns?

Mr. Sim: In North York there are five collegiates involved with co-operative education. In the Kitchener-Waterloo system, the KW is a catalyst, but students can come in from the others and be involved in a co-op program, so they can draw from the others in there. Hamilton is on the centralized unit, but different schools also are involved in the co-op at the particular school level. The OCLEA, the Ontario Council for Leadership and Educational Administration, has been very kind in promoting co-operative education, and we have had three conferences. Now, I have attended two, and the last one was last Friday here in London. There were 33 people from as far away as Kenora and Dryden here for this particular conference. So OCLEA is giving a lot of coverage and mileage to it. Ontario, I think, is doing a fair job, and I think the expansion here . . . it should not go in leaps and bounds. Each school system has to test it for its own worth at its own local level.

The Chairman: The communities you mentioned are principally in southern or southwestern Ontario. Are there any communities in eastern or northern Ontario that have co-operative secondary education?

Mr. Sim: When I was in Thunder Bay, they have started two small programs there, and they have presently on target for September of 1981, 100 students lined up, and for four different programs. Thunder Bay seems to be a fairly strong area. People at the conference in Sudbury have had two business programs going for several years, and this year they are expanding. Gerry Doby from Gray County has been to two of our conferences, and he has four programs scheduled to go on stream this September, roughly 25 in each program, of 100 people total.

The Chairman: Could you give us an example of some specific courses one would take at the secondary level that would be linked to co-operative education systems? What kind of courses at the secondary level?

Mr. Sim: The North York board have built in a course they call The World of Work.

• 1435

The Chairman: I did not hear that.

Mr. Sim: It is called The World of Work. This course has been diversified so it can be adapted for people going into a business co-operative or technical co-operative, distributive education or a health occupations co-operative. Primarily the course is built on the concept that it is the skill development

[Translation]

propagera et que leur méthode sera adoptée par les autres provinces, grâce à l'appui qui sera fourni par le comité.

Le président: Où applique-t-on ce programme en Ontario, dans quels établissements?

M. Sim: A North York et je m'attendais à trouver ici aujourd'hui, Jack Uman. North York a probablement le plus grand nombre de programmes de type coopératif de l'Ontario; Hamilton en a sept, Kitchener, quatre.

Le président: Ce type d'enseignement est-il dispensé dans certains collèges bien précis, dans les villes en question?

M. Sim: A North York, cinq collèges ont adopté ce système. Pour Kitchener et Waterloo, c'est le KW qui sert de pôle d'attraction mais les étudiants peuvent venir d'autres collèges et participer à un programme de type coopératif. Hamilton sert de centre mais plusieurs écoles ont mis sur pied un programme coopératif au niveau secondaire. L'OCLEA, le Conseil ontarien d'initiatives et d'administration en matière d'enseignement s'est montré très utile et a encouragé l'enseignement de type coopératif et nous avons déjà eu trois conférences. J'ai assisté à deux d'entre elles, la dernière s'est tenue vendredi dernier à London. Trente-trois personnes, dont certaines venant de Kenora et de Dryden, ont assisté à la conférence en question. Le Conseil accorde donc une grande importance à cette question et propage le principe. L'Ontario fait du bon travail et il faut laisser les choses progresser tranquillement. En effet, chaque établissement doit d'abord en faire l'essai, à son propre niveau, très local.

Le président: Les villes que vous avez évoquées se trouvent surtout dans le sud de l'Ontario ainsi que le sud-est. Y en a-t-il d'autres dans l'est et le nord qui ont instauré ce système?

M. Sim: Je me suis rendu à Thunder Bay où ils ont mis sur pied deux programmes restreints et se sont assignés un objectif pour septembre 1981, soit d'accueillir 100 étudiants et d'établir quatre programmes différents. C'est une région qui paraît particulièrement intéressante. Les participants qui étaient à la conférence de Sudbury ont déjà deux programmes commerciaux depuis plusieurs années et cette année ils vont les élargir. Gerry Doby de Gray County a assisté à deux de nos conférences et il a prévu de mettre sur pied quatre programmes d'ici septembre qui devraient accueillir au total 100 étudiants.

Le président: Pourriez-vous nous citer certains cours que l'on pourrait suivre au secondaire et qui seraient liés au système d'enseignement de type coopératif? Quels seraient-ils?

M. Sim: Le Conseil de North York a mis au point un cours intitulé le Monde du travail.

Le président: Pouvez-vous répéter?

M. Sim: Le cours s'appelle «Le monde du travail». Il peut s'adapter selon le genre d'enseignement coopératif: commercial, technique, techniques de distribution, hygiène etc. L'idée du cours est de développer chez l'élève les capacités nécessaires pour entrer dans le milieu du travail. Comment vaincre les

[Texte]

necessary for going into the world. How do you get those rough bumps knocked off? You spend some time on attitudes and behaviour. The two biggest problems we have with secondary school students is developing an attitude and behaviour that is comparable with what the marketplace is requiring. You start talking about compensation laws; you start talking about insurance, the effect of a driver's licence. You think this is not important, but you find that demerits on a student's driver's licence can be a defect for him with a certain employer. You talk about these things in the world which are never covered so that primarily you are developing a student in a real way for what he could be up against. That can be the in-school component.

If you have a straight technical course, if you have had students in automotive, the theory could be completely within the school and the hands-on experience in the particular locale where he is working.

The Chairman: Where they have these co-operative programs in secondary schools, would they be only for those people there who decided that they are going to finish their education at the secondary level, or could those who have not made up their minds about it, or even those who have decided to go on to full secondary education, involve themselves with some of these courses as well?

Mr. Sim: Yes, I am sure they can. North York is taking individual students with interests and most of them are at the upper end of the academic scale. They are finding they can do research projects out in the field, in the library or on a special research project, and they are given credit. That becomes a co-op course for them and it does not interfere in any way. It gives them more advantage for self-esteem development and self development, but it also gives them real hands-on experience at the level they are seeking. Often this is a plus when they go into a full secondary educational institution. Jack, you gave this figure last Friday. The seven students in Grade 13 are on individualized co-op programs this year, working on an individual research project as a co-op program under the direction of the science teacher or the history teacher, whichever one it might be.

We did not have that on the American side and I think it is one of the pluses we have here, that the co-op educational, the way it is set up in the diploma requirements, has given a flexibility for the top-end students. Generally, we have always felt we are going to meet the needs of that student who has been disenchanted with school and never had any success stories whatsoever, but there is the other end of that spectrum and I think co-op education in here can deal with it.

The Chairman: I forgot to ask you. Do you have an approximate figure for the number of students in Ontario who are involved at the secondary level in co-operative education?

Mr. Sim: This was a study that was done by the board in Hamilton, and Ted Knott is the incoming president of the OCEA. He had this survey, which 37 boards replied to. The total of students in co-op programs in June of 1980 was 1,669 in 37 boards that replied, and the total number of students projected for September of 1980 is 2,689. That is the number of new programs.

[Traduction]

difficultés? Il faut évidemment s'occuper des attitudes et du comportement. Il faut adapter celles-ci aux exigences du marché, ce qui est la chose la plus difficile à faire à l'école secondaire. Il faut toucher à la question des lois en matière d'indemnisation, la question de l'assurance, du permis de conduire. On pense parfois que ce n'est pas très important, mais il arrive qu'un employeur refuse d'engager un élève qui a perdu des points à son permis de conduire. Tout ceci sert à faire connaître à l'élève des choses qu'il ne connaîtrait pas autrement et ce, à l'école.

Les cours théoriques, par exemple dans le domaine technique et de l'automobile, peuvent se donner à l'école, tandis que l'expérience pratique peut s'acquérir dans un garage.

Le président: Ces cours coopératifs dans les écoles secondaires s'adressent-ils uniquement aux élèves qui décident de ne pas dépasser le cycle secondaire, ou aux autres élèves également?

M. Sim: Aux deux. A North York, il y a un programme auquel s'inscrivent surtout les élèves ayant la meilleure note. Ils peuvent faire des projets de recherche sur le terrain, à la bibliothèque ou autre part et obtenir un crédit. En fait, cela développe la confiance en soi, permet aux élèves de se perfectionner tout en leur donnant une expérience de la vie réelle. Ils considèrent souvent cela comme un avantage dans les écoles secondaires offrant les différents cours. Jack, vous avez donné les chiffres vendredi dernier. Les sept élèves de treizième année participent à un programme coopératif individuel; ils travaillent chacun à un projet de recherche coopératif sous la direction du professeur de sciences ou du professeur d'histoire.

Cela n'existe pas du côté américain et je crois que c'est un des deux avantages ici. Le système coopératif permet une beaucoup plus grande souplesse pour les premiers de classe. On avait pensé que ce programme ferait du bien aux élèves qui ne se sentent pas à l'aise à l'école, mais il se révèle que ce programme est également bénéfique aux premiers de classe.

Le président: Pouvez-vous me donner le chiffre approximatif du nombre d'élèves ontariens qui participent à ces programmes coopératifs à l'école secondaire?

M. Sim: Une étude a été faite par le conseil scolaire de Hamilton et Ted Knott est le nouveau président de l'OCEA. Il a fait un sondage auquel ont participé 37 conseils scolaires. Le nombre total d'élèves participant au programme coopératif en juin 1980 étant de 1669 pour les 37 conseils qui ont répondu. Le nombre total d'élèves prévus pour septembre 1980 était de 2,689.

[Text]

In 1976 or earlier there were 12 co-op programs which were primarily work-experience programs and have now advanced under HS-1, to bring them in context. In 1977 there were three added and in 1978 there were five more, which made 20 up to 1978, since the conference. In 1979 and 1980, 30 more programs had been added, so there is a total of roughly 50 programs in Ontario that we have a record of. This is the latest survey and you are welcome to a copy of it if you want it.

The Chairman: Thank you.

My final question is: do these programs incorporate summer employment some way or other? For example, if a student is doing a co-operative program during the regular school year would this carry over in the summertime so that he would work fulltime during the summer with that employer or in a related field which would correspond to his curriculum?

• 1440

Mr. Sim: If you are talking about a program such that the student is in grade 11 and is returning for grade 12, what has happened there is that the student may not have gotten out when he expected so he can have that in-school component during the school year and the work-term component during the summer. Now Lincoln County which is in the Niagara area has done a lot of summer programs, giving credit for summer work, and they keep a person on staff and these students are monitored during the summer. Now the student who co-oped in grade 11, can co-op again in grade 12 as long as the specified number of hours and credits are covered within school components. He can reach a minimum of four in-school credits and a maximum of eight out-of-school credits towards his total 27 credits.

The Chairman: Could he end up doing both: work during the regular school year through the winter and also work through the summer when there is no school?

Mr. Sim: He could work through the summer as long as he has not extended the number of credits that he can earn, but if he needs that summer employment for the credits he is certainly welcome to it and he will be monitored.

The Chairman: Okay.

John McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. My apologies for being late. I was out touring the General Motors diesel plant and found it fascinating. I think we took a little more time than we should have, so I am sorry I got here late.

Are you familiar with John Fraser, the Director of Education of the Appeal Board?

Mr. Sim: No, I am not.

Mr. McDermid: He is quite high on co-operative educational programs.

Maybe just a couple of questions. Do you find that industry is high on it? Are they really interested in co-operative, secondary school education?

Mr. Sim: From the Ontario scene?

Mr. McDermid: Yes.

[Translation]

En 1976 ou au cours des années précédentes, il y avait douze programmes coopératifs comprenant également l'expérience de travail. Ces programmes relèvent maintenant du programme HS-1. En 1977, trois autres se sont ajoutés et en 78, cinq autres ce qui représente vingt programmes en tout en 1978. En 1979 et en 1980, trente nouveaux programmes ont été inaugurés et il existe à l'heure actuelle 50 programmes qui fonctionnent en Ontario dont nous soyons au courant. Je pourrais vous donner un exemplaire du dernier sondage.

Le président: Merci.

Ma dernière question est la suivante: ces programmes tiennent-ils compte des emplois d'été? Ainsi, si un étudiant suit un programme coopératif pendant l'année scolaire, celui-ci se poursuivra-t-il pendant l'été? Pourra-t-il travailler à plein temps pendant l'été chez le même employeur ou dans un domaine connexe?

M. Sim: Pour les élèves de 11^e année qui reviennent en 12^e, il est possible de suivre les cours théoriques pendant l'année et la partie pratique pendant l'été. Dans le comté de Lincoln dans la région de Niagara, des cours d'été ont été possibles en gardant un membre du personnel à l'école pendant l'été pour surveiller les étudiants. Il faut évidemment suivre le nombre d'heures spécifiées et obtenir les crédits voulus. Un minimum de quatre crédits pour le programme suivi à l'école et un maximum de huit à l'extérieur, sur un total de vingt-sept crédits.

Le président: Un élève pourrait-il travailler pendant l'année scolaire ainsi que pendant l'été quand l'école est fermée?

M. Sim: Il peut travailler pendant l'été, pourvu qu'il n'ait pas dépassé le nombre de crédits prévus. Et on le surveillera pendant l'été.

Le président: Je vois.

John McDermid.

M. McDermid: Merci monsieur le président. Je m'excuse d'être en retard. J'étais en train de visiter l'usine des diesels de General Motors, j'ai trouvé l'expérience fascinante et c'est la raison pour laquelle je suis sans doute arrivé en retard.

Connaissez-vous John Fraser, directeur de l'éducation du comité d'appel?

M. Sim: Non.

M. McDermid: Il est un chaud partisan des programmes coopératifs.

A votre avis, l'industrie est-elle en faveur de tels programmes? Est-elle véritablement intéressée?

M. Sim: En Ontario?

M. McDermid: Oui.

[Texte]

Mr. Sim: It is hard for me to answer that, Mr. McDermid, because my avocational interest is secondary, so I am not in the marketplace trying to place students like I am here at Fanshawe College for the post-secondary, but I have no reason to believe that I would not get the same feeling from the employer as I am presently getting for the post-secondary. Now from the Ohio experience I had no problems, but, as I mentioned in the brief, I found that the best chances were the small shops of two to 10.

Mr. McDermid: Not unionized?

Mr. Sim: Non-unionized.

Mr. McDermid: Do you find that a program such as this is more successful in an area where you might be in a poorer section of a community where students might not have the opportunity of developing a work ethic from their parents—they may come from a single-parent family or they may come from an area of high welfare? Would this program be much more advantageous to that type of group?

Mr. Sim: I think there are co-op programs that are geared to that particular level and certainly they would be advantageous. I think at that particular level you would be dealing with hoping to control or lessen the drop-out rate.

Now by the time I left Maple Heights I had instituted seven co-op programs in a high school with 500 in the graduating class, 150 of our graduates were co-op graduates in that year, 1975.

Getting back to your first question, when we added the OWE, which was the Occupational Work Experience program, which was geared for the academically underprivileged student with an IQ of 70 to 90, we lowered the drop-out rate in grades 10 and 11 and 12 by 5 percentage points inside of three years, just by grabbing on to that particular person. So you are absolutely right, it does have an effect.

Mr. McDermid: One of my very great concerns is the half million young people in Canada unemployed under the age of 24, and fully half of them, approximately a quarter of a million according to Manpower and Immigration, have a grade 10 or less education. I think if you can get those kids with a co-operative system before they quit school and put them out into the workplace and show them the importance of even a basic education—well, General Motors will not even look at an individual for an apprenticeship unless he has a grade 12 education. I just found out yesterday and was interested in that type of thing. It is not done to cut down on application; in fact, they need those basic qualities to be able to handle the apprenticeship programs.

• 1445

Mr. Sim: I was trained as a tool and die maker in Canada and then went with Ford Motor Company in 1955. I was enticed out of this country, along with, well, at the Cleveland stamping plant, we had 800 die makers then and there were only 200 that were local in all. Six hundred in that particular stamping plant came from outside Ohio and outside the U.S. I was training apprentices in the tool and die and unfortunately,

[Traduction]

M. Sim: Il m'est difficile de répondre, monsieur McDermid. Je n'essaie pas de placer mes étudiants sur le marché du travail comme je le fais à Fanshawe College pour le post-secondaire. Cependant, je n'ai aucune raison de croire que les sentiments des employeurs ne seraient pas les mêmes que ceux des institutions post-secondaires. Au cours de mon expérience en Ohio, je dois dire qu'aucun problème ne se posait. Cependant, comme je l'ai mentionné dans le mémoire, j'estime que les petits ateliers de deux à dix employés sont sans doute les plus réceptifs.

M. McDermid: Ils ne sont pas syndiqués?

M. Sim: C'est bien cela.

M. McDermid: Croyez-vous que les programmes de ce genre conviennent mieux aux milieux plus défavorisés où les élèves n'ont peut-être pas acquis le sens du travail dans leur famille? Je pense aux familles monoparentales ou aux régions où la plupart sont des assistés sociaux.

M. Sim: Il y a des programmes coopératifs qui répondent efficacement à ce genre de besoins. Le but visé dans ce cas est de diminuer le taux de rebuts scolaire.

Quand j'ai quitté Maple Heights, j'avais mis sur pied sept programmes coopératifs dans une école secondaire de 500 élèves en classe terminale. Cent cinquante des diplômés avaient suivi le programme coopératif. C'était en 1975.

Pour en revenir à votre première question, notre programme de travail professionnel destiné aux élèves défavorisés possédant un quotient intellectuel de 70 à 90 a permis de diminuer le taux de rebuts scolaire de cinq points en trois ans, en 10^e, 11^e et 12^e année tout simplement parce qu'on s'occupait en personne de ces élèves. Donc vous avez tout à fait raison, un tel programme est important.

M. McDermid: Ce qui me préoccupe extrêmement c'est le demi million de jeunes en chômage au Canada, des jeunes de moins de vingt-quatre ans dont la moitié d'après la Main-d'œuvre et l'immigration n'a pas dépassé la 10^e année. Un programme coopératif permettrait de s'occuper de ces enfants avant qu'ils ne quittent l'école, de les lancer dans le milieu du travail, de leur montrer l'importance de l'éducation. En fait General Motors ne prendra pas d'apprentis qui n'ont pas terminé la 12^e année avec succès. Je viens de découvrir cela hier. Le but n'est pas de réduire le nombre de demandes mais bien de s'assurer que ces personnes pourront bénéficier d'un programme destiné à la formation d'apprentis.

M. Sim: J'ai reçu ma formation en tant qu'outilleur au Canada, puis j'ai été engagé à l'extérieur du pays par la Ford Motor en 1955. A cette usine de Cleveland, il y avait 800 outilleurs dont seul 200 provenaient de la région. Les 600 autres venaient d'autres régions que l'Ohio et même les États-Unis. Je formais des apprentis. Malheureusement, nous avons été soumis à ce que j'appellerais la pression du syndicat et nous

[Text]

we ran into some of what I called union pressures and we had to deal not only with the economically disadvantaged but the minority groups. I found there was a place for this particular student in our apprenticeship program; he may not climb to be potential supervision they were looking for, and I think some of the gearing of apprenticeship programs, especially Goodyear—they tested out to make sure the potential was supervision-related and not just tradesman-related.

So, I am with you in that, and I think that was one of the reasons I leaned fairly heavily towards the small shop, where I did not have to worry about that hassle. I knew when the student did graduate, became a journeyman, he was going to be pirated by the big company, but the fellow that trained him had the productivity out of him and he was not dissatisfied.

Mr. McDermid: Just for the record, Mr. Chairman, you were at, I believe, the constitution committee when this subject was discussed from a secondary level by some secondary teachers that appeared before the committee who had run a few years ago an experimental co-op work in downtown Toronto in one of those areas I referred to earlier, and who found it to be tremendously successful. Attitudes changed in the very short period of time he ran it on an experimental basis. Unfortunately, I do not think the Toronto board latched onto it and continued with it and it is too bad, because I think it has tremendous possibilities.

As you can appreciate, we have to be very careful being a federal task force and stepping on provincial toes. There is that thin line there, but I think with a realistic recommendation from this committee, the provincial educational systems across this country will sit up and take notice of our recommendations and hopefully put some of them into action. Thank you.

I had one other question I forgot the last time. Very often when we have raised the possibility of co-operative education with post-secondary institutions, they have replied that they are interested, they think it is good, but it is too expensive. What are the additional costs at the secondary level? You spoke about the need for supervision of the work being done on the job. Is it a significant additional cost, and is for that a reason at the secondary level that you do not have more than thirty-five, I think you said thirty-five, boards involved?

Mr. Sim: I am sure it is not cheap education in that sense. It is costlier. You do have to pay for people we are monitoring. In the Ohio system, we paid what we called unit funding, so the co-op funding had the same unit contribution or allocation from the state as an in-house or an in-school program, so in many ways we had things put to bed there that Ontario has not dealt with at this point. So fighting with a piece of the budget to get people out onto the field is certainly more costly. I would not try to say it is in any way cheaper. It is hard to put a figure on it, but co-operative education would have to be probably, per unit head, 20 to 25 per cent more costly per student than not co-operative.

The Chairman: Thank you very much for this valuable contribution.

Mr. Sim: Fine, and in appendix ii is what I have presented to the different conferences, and you are welcome to share it.

[Translation]

avons dû nous occuper non seulement des personnes défavorisées économiquement mais également des groupes minoritaires. Ces élèves on leur place dans un programme d'apprentissage. Il est possible qu'ils n'atteignent pas le niveau qui leur permettrait ultérieurement de devenir agents de maîtrise. Certains programmes d'apprentissage, particulièrement celui de Goodyear, recrutent non seulement de futurs ouvriers mais aussi de futurs agents de maîtrise.

C'est la raison pour laquelle je suis en faveur de liens avec les petits ateliers, où toutes ces questions ne se posent pas. Même en sachant que quand il deviendra compagnon, l'élève sera accaparé par les grandes compagnies, on est content de voir que cet élève a donné une bonne productivité et que l'atelier n'était pas mécontent de lui.

M. McDermid: J'aimerais spécifier monsieur le président, que vous étiez à une séance du Comité de la constitution quand cette question a été discutée par certains professeurs d'écoles secondaires qui ont comparu devant le comité. Il s'agit de professeurs qui avaient lancé des programmes coopératifs expérimentaux au centre de Toronto, dans une de ces régions dont j'ai parlé précédemment, et ils en étaient tout à fait satisfaits. Les changements d'attitudes étaient très importants. Malheureusement, je ne crois pas que le Conseil scolaire de Toronto a poursuivi cette expérience, ce qui est bien dommage parce qu'il s'agissait là d'une possibilité exceptionnelle.

Comme vous vous en rendez compte, le groupe de travail fédéral doit procéder avec beaucoup de prudence pour ne pas marcher sur les plates-bandes des provinces. Cependant, si notre comité fait des recommandations réalistes, je crois que les services d'éducation provinciaux en tiendront compte et peut-être agiront en conséquence. Je vous remercie.

Bien souvent, lorsque nous parlons de la possibilité d'éducation coopérative avec les institutions post-secondaires, elles nous disent qu'elles sont intéressées, mais que cela coûte trop cher. A combien se chiffrent les frais supplémentaires au niveau secondaire? Vous avez parlé de la nécessité de surveiller le travail, l'expérience pratique des étudiants. Est-ce que cela coûte beaucoup plus cher? Est-ce pour cette raison que seules 35 commissions scolaires y participent?

M. Sim: Évidemment, cela coûte plus cher. Il faut payer des surveillants. En Ohio, l'État versait une contribution unitaire semblable à celle d'un programme scolaire. Les choses étaient donc beaucoup plus avancées dans cet État. Il faut donc réserver des fonds spéciaux pour permettre aux étudiants d'avoir cette expérience sur le marché du travail et cela coûte évidemment plus cher. Il est difficile d'évaluer avec précision ce que cela coûte, mais je suppose que la formation est de 20 à 25 p. 100 plus chère pour les élèves qui suivent des programmes coopératifs que pour ceux qui n'en suivent pas.

Le président: Merci de votre contribution très utile.

M. Sim: Vous trouverez à l'annexe ii les différentes conférences auxquelles j'ai participé.

[Texte]

• 1450

The Chairman: Thank you. I will now call on Mr. Gordon Lancaster, who is the Director of Co-operation and Development, Fanshawe College.

Mr. Lancaster, I understand that your brief is being duplicated now.

Mr. Gordon Lancaster (Director, Co-operation and Development, Fanshawe College): Yes, that is right. It is on its way.

The Chairman: Would you rather wait until the next group?

Mr. Lancaster: I do not mind. In the interests of time, it may be as well to hear Mr. McLaughlin.

The Chairman: Okay, then maybe we will hear Mr. McLaughlin right now and hear you next.

I call on Mr. McLaughlin, the Dean of Engineering at Waterloo.

Mr. W. A. McLaughlin (Dean of Engineering, University of Waterloo): Mr. Chairman, sent this brief in on behalf of the National Committee of Deans of Engineering in early December, I believe, or late November. If you do not have copies of it you can have this one duplicated. That is fine. I am not really going to stick too closely to the brief, Mr. Chairman, unless you want me to run over it very quickly for you.

The Chairman: We prefer that your own remarks be restricted to about 15 minutes. If you can read a brief in that period of time, that is fine. If you feel you cannot or you do not wish to, we can have your brief put in the record as if it were read. Then you have it printed entirely in the record and you have your additional remarks as well. We can do it whichever way you prefer.

Mr. McLaughlin: Mr. Chairman, my brief is brief. I believe in brief briefs.

The Chairman: Then you may as well read it as you prepared it.

Mr. McLaughlin: Right.

Mr. Chairman, I say in the brief from the National Committee of Deans of Engineering and Applied Science that we are looking at the supply side primarily; we are not looking at the demand side for engineering. Nevertheless, everything we read, with the exception of the Technical Service Council Report, which we soundly reject, indicates that there is possibly a shortfall of about 2,000 engineers per year, given that we have what we would call normal development in this country.

However, we are qualified to discuss the supply side of engineering manpower from the quantitative and qualitative viewpoints.

First of all, from the quantitative viewpoint, at the undergraduate level we are beyond our capacity at the present time. Currently, all of my decanal colleagues feel we will be decreasing our enrolment. We have too many students to adequately give them a reasonable education. And with the possible

[Traduction]

Le président: Merci. Je vais maintenant céder la parole à M. Gordon Lancaster, directeur de la coopération et du développement du Fanshawe College.

Monsieur Lancaster, on est en train de photocopier votre mémoire, je crois?

M. Gordon Lancaster (directeur de la coopération et du développement, Fanshawe College): C'est exact. On le recevra incessamment.

Le président: Préférez-vous donc laisser passer le prochain groupe?

M. Lancaster: Certainement. Pour gagner du temps, il serait peut-être préférable d'entendre M. McLaughlin.

Le président: Très bien, nous entendrons d'abord M. McLaughlin et ensuite vous-même.

Je demande donc à M. McLaughlin, doyen de la faculté de génie de l'université de Waterloo, de s'avancer.

M. W. A. McLaughlin (doyen de la faculté de génie, Université de Waterloo): Monsieur le président, au nom du comité national des doyens des facultés de génie, je vous ai fait parvenir ce mémoire au début de décembre, ou à la fin de novembre. Si vous n'en n'avez pas d'exemplaire, vous pourrez toujours photocopier celui-ci. Mes remarques ne porteront pas directement sur le mémoire, monsieur le président, à moins que vous préféreriez que j'en fasse rapidement le résumé.

Le président: Nous aimerions que vous limitiez vos remarques à environ 15 minutes. Si vous pouvez lire votre mémoire en ce temps, très bien. Sinon, ou si vous préférez ne pas le lire, nous pourrions l'intégrer au procès-verbal comme s'il avait été lu. Ainsi, il sera imprimé intégralement dans le procès-verbal, ainsi que vos remarques préliminaires. Vous pouvez faire comme bon vous semble.

M. McLaughlin: Monsieur le président, mon mémoire est très bref. J'aime les mémoires brefs.

Le président: Alors, vous pouvez le lire tel quel.

M. McLaughlin: Très bien.

Monsieur le président, dans ce mémoire du comité national des doyens des facultés de génie et de sciences appliquées, je souligne que nous avons étudié essentiellement le côté offre du problème; nous ne nous sommes pas penchés sur le côté de la demande en ingénieurs. Toutefois, à l'exception du rapport du conseil sur les services techniques, que nous rejetons d'emblée, tous les rapports que nous avons lus indiquent qu'il y a une insuffisance possible de quelque 2,000 ingénieurs par année, dans le cadre d'une évolution dite normale dans ce pays.

Toutefois, nous sommes bien en mesure de discuter du côté offre en main-d'œuvre d'ingénierie, sur les plans qualitatif et quantitatif.

D'abord, sur le plan quantitatif, nous débordons d'étudiants au niveau du baccalauréat. En ce moment, mes collègues doyens sont d'accord pour les admissions. Le nombre d'étudiants est trop grand pour nous permettre de leur donner un enseignement raisonnable. Sauf peut-être la nouvelle école de

[Text]

exception of the new engineering school in B.C., there are no new engineering schools planned in this country.

We expect to see an increase in demand for what we call seats in engineering, and we expect the demand to come from two places. First, the female. Currently, about 6.6 per cent of our students are female. This number is growing quite rapidly and we expect it will continue to grow. Secondly, there has been a shift of the brighter students from the sciences into engineering, and currently many of us are looking at averages of 75 per cent from the senior matriculation for entrance. In effect, therefore, we will be closing the door to those traditional students, for example, in Ontario, who achieve 60 per cent to 75 per cent average out of high school. This is a subject in itself as to whether or not we should be doing this. We certainly have not done this in the past. We are suffering from problems of underfunding, particularly in Ontario, and this is having a real impact on the quality of our people.

• 1455

So at the undergraduate level we are not going to produce any more than we are now; indeed, we are going to produce fewer. We will possibly have a shortfall of about 2,000 a year at the undergraduate level.

On the graduate side, I want to concentrate my own remarks at the graduate level because in my view we are in a crisis situation in this country and, indeed, in the United States. I think everybody accepts that to do research, R&D, you need training at the graduate level by and large. Most certainly, if you are going to be a professor, then graduate training is demanded.

Furthermore, there is a great deal of confusion in both our countries between science and engineering. Engineering is not science by any means, and for the work that one does on R&D in engineering we look to a five to twenty-year payoff. In science, we generally look to much longer periods of time for some type of payoff. There is always a great confusion. Our own organization, of course, is the National Science and Engineering Research Council, but science, the traditions, one gets very confused between the two issues.

What is happening is that the young Canadian, the national, is not going into graduate training. He is just not going into graduate school. Indeed, in some of our schools, 80 per cent of the student body at the graduate level are visa students. The attractions are not there any more.

The pay differential is becoming quite great. This year, for example; I heard just yesterday that some of our brighter students are receiving job offers of \$26,000 a year, and this is not in the boondocks but right around Toronto. After five to six years, when our very brightest student receives his Ph.D., we will offer him \$21,000. So there is not a very great incentive, unless it is a personal incentive, for an individual to stay on, and normally they just will not.

On the industrial side, Canadian industry itself also does not reward graduate work in terms of salary. The professional

[Translation]

génie de la Colombie-Britannique, aucune nouvelle école de génie n'est prévue au pays.

Nous nous attendons à voir augmenter la demande pour les places en génie, en provenance de deux créneaux différents. D'abord, les femmes. En ce moment, environ 6.6 p. 100 de nos étudiants sont des femmes. Ce nombre augmente très rapidement, et à notre sens cette évolution continuera. Deuxièmement, les étudiants plus brillants quittent les sciences pures pour se lancer en génie et, actuellement, pour être admis, l'étudiant doit quitter l'école secondaire avec une moyenne d'environ 75 p. 100. Donc, nous devons refuser l'admission aux étudiants habituels de l'Ontario par exemple, qui n'ont qu'une moyenne de 60 à 75 p. 100 à la fin de leurs études secondaires. On se posait justement la question à savoir si on devrait ou non agir ainsi. Cela ne s'est pas fait dans le passé. Nous manquons aussi de crédits, surtout en Ontario, et ce fait a une incidence réelle sur la qualité de nos professeurs.

Donc, au niveau de l'étudiant inscrit au baccalauréat, nous ne pourrions augmenter le nombre de places, et même nous devrions le diminuer. On peut donc compter sur une insuffisance d'environ 2,000 étudiants par année au niveau du baccalauréat.

Mes remarques porteront surtout sur le niveau des études supérieures, car nous sommes, à mon sens, dans une période de crise dans ce pays, tout comme aux États-Unis d'ailleurs. Tous conviennent que pour se lancer dans la recherche et le développement, il faut une formation supérieure. On exige certes cette formation pour enseigner.

Qui plus est, dans les deux pays, il règne une grande confusion entre les sciences et l'ingénierie. L'ingénierie n'est pas une science, et dans le domaine de la recherche et du développement en ingénierie, on peut compter une rentabilité sur une période de cinq à vingt ans, tandis qu'en sciences, c'est beaucoup plus long. Donc, la confusion règne. Bien sûr, notre organisme est le Conseil national sur la recherche en sciences et en ingénierie, et il règne beaucoup de confusion entre ces deux domaines et sur leurs traditions.

Malheureusement, le jeune Canadien ne s'intéresse pas aux études supérieures. Il ne s'inscrit pas dans les écoles supérieures de génie. En fait, dans certaines de nos écoles, 80 p. 100 du corps étudiant aux études supérieures sont des étrangers. Il n'y a plus d'attrait dans ce domaine.

Les écarts de rémunération augmentent grandement. Cette année, par exemple, on me dit que certains de nos étudiants brillants se voient offrir des postes à \$26,000 par année, pour travailler non pas dans des régions éloignées, mais aux alentours de Toronto. Toutefois, après cinq ou six ans d'études, les étudiants les plus brillants qui reçoivent un doctorat, se voient proposer \$21,000. Donc, il n'y a aucune incitation, sauf peut-être pour des motifs personnels, pour que l'étudiant continue des études supérieures, et il refuse de le faire.

Sur le plan industriel, l'industrie canadienne même rémunère mal les ingénieurs diplômés du deuxième cycle. Un

[Texte]

engineers salary survey showed that, except for an M.B.A., people with higher degrees in Canada did not earn more money than people with baccalaureates. Indeed, some of them earned less. This is another topic. As I say, our industry does not seem to require or to demand graduate work, and to me this is really sad if we want to keep pace in a high-technology society. I feel this is a real loss to the country as a whole.

The thing we are looking at right now—and by “we” I mean deans of engineering—is that we do not know where our professoriate is going to come from in the late 1980s and 1990s. As you know, demographically we are going to have a decrement in the number of people of that age cohort who may go into universities. We do not expect a decrement in engineering. But in the 1990s this number is going to increase. We are going to go up that population bulge again. Certainly no later than the mid-nineties.

• 1500

Our age distribution in our universities across Canada is fairly uniform, incidentally. That is, the older universities and the younger universities all have about the same age distribution of the professoriate. We will have large numbers of retirements in the early 1990s, and we will not have the graduate students or the people to replace them.

Now what this country and the United States have done in the past is to import people. If we did not have them, we imported them. But of course, I do not believe that is going to happen anymore, because as these other countries' demands for technical manpower are also growing, it will be harder and harder to import people. Similarly, on the R and D side, or the industrial side, we simply cannot go on importing technology. Even if we import technology, we have to have our indigenous people who know how to interpret and work with this technology.

Therefore, in our view and from the deans of engineering point of view—and indeed I might say a report to President Carter in the United States was very similar; there was a similar report in England and the report was very similar: We foresee a tremendous shortfall of trained engineering manpower at the graduate level. There have to be some real steps taken to correct this.

We have to make this attractive to our bright students. We will do this in several ways. One way is money. In my view we have to have differential moneys, if you will, between the scientist who goes on to graduate work and the engineer. The differential in pay when they leave is quite substantial and in my view, we have to have differentials in that regard. We have to, I guess in a sense, have a change in the industrial workings such that these people are rewarded by industry, and they will be in the marketplace if we give them a chance.

To summarize what I have written, Mr. Chairman, the supply of baccalaureate degree engineers produced in Canada

[Traduction]

sondage sur les rémunérations des ingénieurs, sauf pour une maîtrise en administration, les diplômés de l'enseignement supérieur au Canada ne sont pas mieux payés que les diplômés au niveau du baccalauréat. Certains même gagnent moins. Voilà donc un autre sujet à discuter. Comme je le disais, l'industrie ne semble pas avoir besoin ou demander des diplômés en études supérieures, ce qui, à mon sens, est malheureux, si on veut rester au diapason d'une société à technologie avancée. Je crois que c'est une perte réelle pour tout le pays.

En ce moment, nous, les doyens des facultés de génie, n'avons aucune idée où nous pourrions trouver les professeurs nécessaires à la fin des années 80 et pendant les années 90. Comme vous le savez, on nous annonce une diminution du groupe en âge d'entrer à l'université. Nous ne prévoyons aucune diminution en génie. Toutefois, au cours des années 90, il devrait y avoir une augmentation. Nous connaissons alors une nouvelle augmentation de la population. Ce ne sera certainement pas plus tard que le milieu des années 90.

Permettez-moi de souligner entre parenthèses que la répartition selon l'âge dans les universités canadiennes est assez uniforme. Les universités les plus anciennes et les plus récentes ont un corps professoral qui a environ le même âge. Au début des années 90, il y aura un grand nombre de professeurs qui prendront leur retraite et nous n'aurons pas d'étudiants diplômés ou de personnes pour les remplacer.

Ce que nous avons fait au Canada et ce qui s'est fait aux États-Unis par le passé, c'est de faire venir des gens de l'étranger. Si nous ne les avions pas, nous les faisons venir. Évidemment, je ne crois pas que cela se reproduise, puisque la demande dans ces autres pays augmente également au chapitre de la main-d'œuvre technique et il deviendra donc de plus en plus difficile de faire venir des gens ici. Par la même occasion, pour ce qui est de la recherche et du développement, ou dans le secteur industriel, nous ne pouvons tout simplement pas continuer à importer la technologie. Même si nous le faisons, il nous faut des gens ici qui sachent comprendre et utiliser cette technologie.

Par conséquent, et à notre avis, et de l'avis des doyens des facultés de génie—il est également à noter qu'un rapport préparé à l'intention du président Carter disait la même chose; il y a eu un rapport semblable en Angleterre qui disait à peu près la même chose—nous prévoyons une pénurie énorme de diplômés en génie. Il faudra prendre des mesures très concrètes pour y remédier.

Il faut rendre ce secteur attirant pour nos étudiants brillants. Il y a plusieurs façons. D'abord, il y a l'argent. A mon avis, il faut offrir des avantages pécuniaires différents aux savants qui poursuivront les recherches et aux ingénieurs. La différence de rémunération lorsqu'ils quittent l'université est très importante et, à mon avis, il faut que cette différence existe. D'une certaine manière, il faudrait que l'industrie fonctionne différemment de façon à récompenser ces gens qui iront dans l'industrie, si nous leur en donnons la chance.

Pour résumer ce que j'ai écrit, monsieur le président, le nombre d'ingénieurs ayant obtenu un baccalauréat ne saurait

[Text]

will at best only equal the quantity we are now producing. We are not producing the number of Canadian nationals in our engineering graduate schools to restock the professoriate, let alone supply the talent required for R and D in this country, and our solution probably will not be solved by immigration as it has been in the past.

The Chairman: Thank you very much. Mr. McDermid will start off the questioning.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. You mentioned President Carter. I do not know how many of you have been holed up in here, but just as we came in we found out that the hostages had cleared Tehran and were on their way home and that President Carter was on his way to Germany to welcome them. So for those of you who have not heard that news, I thought I had better pass that on. It is a great day for our neighbours to the south.

I guess I had better start this off by saying that what you are saying we have heard before from many academics in many areas. I asked the same question this morning to Doctor Leith from Western, and he says he has the ability to pay with a differential for professors, so he has not had the problem other universities such as yourself have presented this afternoon. We have heard this story from coast to coast, so it is not unfamiliar to us. The committee is concerned about the loss of teaching staff at the university level not only in engineering but in the sciences as well; and other areas where I can see we are going to be very short in the not too distant future. It is something we should pay attention to. So we agree with you on that part and we share your concern. If you will excuse me, I will not dwell on that subject because I think we have covered it very well. I would like to talk a little bit about the co-operative education program at your university. It has been referred to from coast to coast, I might say in very complimentary terms, by both academics and employers, and also by participants themselves.

• 1505

I wonder if you might enlighten the committee as to exactly how it works: the kind of co-operation you get from industry, what faculties it pertains to, et cetera at Waterloo.

Mr. McLaughlin: I would be quite willing to do so but I am not sure whether I am stealing Ray's thunder. Ray is the director of our co-ordination department at the University of Waterloo.

The Acting Chairman (Mr. McDermid): If that is the case, are we usurping your presentation by asking that question?

Mr. Ray Weiser (Director, Canadian Association for Co-operative Education, University of Waterloo): Not at all. It is under those conditions that I am here for this afternoon's presentation, if anything related to the University of Waterloo interests you, you can just as readily address queries to Dean McLaughlin.

Mr. McLaughlin: Okay, then I will be happy to answer that.

[Translation]

au mieux qu'égaliser au Canada le nombre que nous préparons maintenant. Nous ne formons pas un nombre suffisant de Canadiens dans nos écoles pour assurer la relève du professeur encore moins pour fournir le talent nécessaire à la recherche et au développement dans ce pays; il est fort probable que le problème ne sera pas solutionné, comme par le passé, par l'immigration.

Le président: Merci beaucoup. M. McDermid va commencer les questions.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. Vous avez parlé du président Carter. Je ne sais pas depuis combien de temps vous êtes ici, mais à notre arrivée, nous avons appris que les otages avaient quitté Téhéran et que le président Carter était en route vers l'Allemagne pour les accueillir. J'ai pensé qu'il valait la peine de transmettre la nouvelle à ceux qui n'étaient pas au courant. C'est un grand jour pour nos voisins du Sud.

D'abord, j'aimerais dire que de nombreuses personnes des milieux universitaires nous ont déjà tenu les mêmes propos. J'ai posé la même question ce matin à M. Leith, de Western, et il m'a répondu qu'il avait toujours eu les moyens de verser une prime à ses professeurs et donc qu'il n'avait jamais eu le problème dont vous nous parlez cet après-midi qui est le vôtre et celui d'autres universités. Nous avons entendu la même chose d'un bout à l'autre du pays et, donc, ce n'est pas nouveau. Le Comité se préoccupe de la perte de professeurs dans les universités, non seulement en génie mais également en sciences ainsi que dans d'autres domaines où j'envisage une grande pénurie dans un avenir pas très éloigné. Il faut nous intéresser à cette question. Par conséquent, nous sommes d'accord avec vous et nous partageons votre préoccupation. Si vous voulez bien m'excuser, je ne m'arrêterai pas à cette question puisque j'estime que nous l'avons déjà étudiée à fond. J'aimerais par contre parler un peu du programme d'enseignement coopératif dans votre université. Les milieux universitaires, les employeurs ainsi que les participants nous en ont parlé d'un bout à l'autre du pays en termes très élogieux.

Pourriez-vous nous dire exactement comment cela fonctionne: parlez-nous du genre de coopération que vous obtenez de l'industrie, quelles facultés y participent, etc., à Waterloo.

M. McLaughlin: Je serais très heureux de le faire, mais je me demande si je ne vole pas la vedette à Ray. Ray est le directeur de notre service de coordination à l'université de Waterloo.

Le président suppléant (M. McDermid): Si c'est le cas, est-ce que vous anticipons sur votre présentation en posant cette question?

M. Ray Weiser (directeur, Association canadienne pour l'enseignement coopératif, Université de Waterloo): Pas du tout. C'est pourquoi je suis ici cet après-midi et donc si quelque chose vous intéresse qui porte sur l'université de Waterloo, vous pouvez tout aussi bien poser vos questions à monsieur le doyen McLaughlin.

M. McLaughlin: Très bien, dans ce cas je suis heureux de vous répondre.

[Texte]

I have talked at many service clubs, and I do not want to get carried away on any of these things, but co-op education at the undergraduate level in engineering has been an unqualified success.

I will speak from three view points. From the businessman's point of view, from industry's and government's point of view, without exception they are working very hard at it. We have our advisory council. An absolutely necessary thing, is to have the advisory council people from industry and academia working together. We have had an absolute and unqualified success, and I guess the measure of this success is the fact that even in the business downturns which we have had since 1957, and we have had several little dips, all of our students have been employed. I say all of our students. We do get the odd student were, in mathematical terms, the intersections of his desires and the desires of the employer do not match. But all of our students have been employed.

From the students' point of view, it has helped in several respects. First, it has most certainly helped them finance their education. Secondly, it has given them the needed experience. In other words, if you can convince your employer to integrate his program for the development of the student along with the academic side, it is one package. It is not out on the job and then in school.

The third component is the academic. We started out with co-op, and probably 10 to 20 per cent of our faculty still feel it is a nuisance. The others are wildly enthusiastic. They are not sold on it because it is more work, not only more money. At the University of Waterloo our budget for co-op is \$1.8 million a year, to put a figure on it. We handle—Ray could correct me on this—about 7,000 students in a co-op, so you get some sort of figure here.

• 1510

In addition to this—and it is in my view one of the real pluses in co-op education, at least in engineering—after each of his work terms, the student must write a report which we correct not only for technical content but also for writing ability. So when our students have written their six or eight work reports, they know how to write a technical report. We insist that the grammar be correct. That is a real hidden plus which is not mentioned many times.

Mr. McDermid: I did not know engineers could write. I do not want to start battles in here. Communications is very important no matter what career you follow. Is the co-operative only in the faculty of engineering?

Mr. McLaughlin: The co-op program at Waterloo started in the faculty of engineering and then it embraced applied chemistry, applied physics and biology. It certainly went into mathematics, computers, actuarial work and so on. It is now in

[Traduction]

J'ai souvent adressé la parole à des clubs à vocation communautaire et je ne voudrais pas me laisser emporter, mais l'enseignement coopératif au niveau de premier cycle en génie est un succès indéniable.

Je vous en parlerai de trois points de vue. D'abord, du point de vue de l'homme d'affaires, de l'industrie et du gouvernement, sans exception, tous travaillent très fort. Nous avons un comité consultatif. Il est absolument essentiel qu'il y ait au comité consultatif des représentants de l'industrie et de l'université qui travaillent ensemble. Le succès a été absolu et complet, ce qui est démontré par le fait que malgré le marasme économique qui prévaut depuis 1957, nous avons connu quelques petits bas, mais tous nos étudiants ont trouvé de l'emploi. Je dis bien tous nos étudiants. Il arrive évidemment, à l'occasion, que les prétentions salariales d'un étudiant ne correspondent pas aux offres de l'employeur. Mais tous nos étudiants ont trouvé une place.

Maintenant, du point de vue des étudiants, ils ont ainsi reçu de l'aide à plusieurs niveaux. Tout d'abord, cela les aide certainement à payer leurs études. Deuxièmement, ils ont ainsi acquis l'expérience nécessaire. En d'autres termes, si vous réussissez à convaincre un employeur d'intégrer la formation pratique de l'étudiant avec sa formation universitaire, cela fait un tout. Il n'y a pas de période de travail et ensuite une période d'études.

En troisième lieu, il y a l'aspect universitaire. Nous avons lancé l'enseignement coopératif et il y a probablement 10 ou 20 p. 100 des membres de la faculté qui estiment toujours que c'est un embarras. Les autres sont tout ce qu'il y a de plus enthousiaste. Ceux qui ne sont pas acquis à ce programme ne le sont pas parce que non seulement est-ce plus d'argent, mais c'est également plus de travail. A l'université de Waterloo, le budget du programme d'enseignement coopératif est de 1,8 million de dollars par année. Mon collègue pourra peut-être me corriger, mais je crois qu'environ 7,000 étudiants y participent.

A cela s'ajoute, à mon avis, un des avantages les plus intéressants de l'enseignement coopératif, du moins en génie, c'est qu'à la fin de chaque trimestre de travail, l'étudiant doit rédiger un rapport dont nous apprécions non seulement le contenu technique, mais aussi les qualités de la rédaction. Par conséquent, lorsque nos étudiants ont rédigé 6 ou 8 rapports, ils savent comment écrire un document technique. Nous insistons d'ailleurs pour que ces textes soient impeccables pour ce qui est de la grammaire. C'est donc un avantage, même si on oublie parfois de le mentionner.

M. McDermid: J'ignorais que les ingénieurs savaient écrire. Je ne veux toutefois pas me lancer dans une polémique à ce sujet. Il est certain que l'art de communiquer est extrêmement important, quelle que soit la carrière suivie. Ce programme est-il mis en œuvre uniquement à la faculté de génie?

M. McLaughlin: Le programme coopératif à l'université de Waterloo a d'abord été mis en branle à la faculté de génie puis on l'a étendu à la chimie appliquée, à la physique appliquée et à la biologie. Il a certainement englobé aussi les mathématiques.

[Text]

political science and the arts. I personally have some serious misgivings about this, but it is good work experience for people in those disciplines. I am much more traditional, believing that the work co-op must be really very closely related to what you are going to do. In that sense, I am professionally oriented, so I have more of a professionally oriented viewpoint.

Mr. McDermid: One of the things that concerned me was your saying that there are too many students and that you are going to cut back. I gather you feel that you are not doing justice to the students you have and that you are spending too little time and that the class sizes are too big or whatever. Is that correct?

Mr. McLaughlin: That is correct. All of us have experienced this. For example, at the University of Waterloo there is a terrible problem with what we call the coefficients of acceptance. We have a liberal physical capacity for 730 and, unfortunately, we had 860 freshmen. This is happening in all schools. What really happens with these large classes is that the student just does not get individual attention. It reminds me of when I started university in 1945.

Mr. McDermid: Everybody was getting out after they had served and going to university.

Mr. McLaughlin: Yes.

Mr. McDermid: What percentage of your freshmen class are women? What percentage applied to the faculty of engineering?

Mr. McLaughlin: Of the total undergraduate enrolment, 6.6 per cent. The Canadian Council of Professional Engineers puts out a statistical document that may interest your committee. I will just try to . . . In Canada, as I said, it was 6.6 per cent; the Atlantic region, 5.6 per cent; Quebec, 7 per cent; Ontario, 7.1 per cent; and the west, 5.7 per cent. But the freshmen intake is increasing.

Mr. McDermid: The freshmen intake is increasing. Are applications increasing from women?

Mr. McLaughlin: Yes. The Americans are now at 20 per cent. We are still at 6.6 per cent. Even in the so-called male chauvinistic societies of South America, the females in engineering are at 50 per cent. In Russia, they are at about 60 per cent.

Mr. McDermid: Why not more in Canada?

Mr. McLaughlin: That is an interesting question.

Mr. McDermid: You are dean of a faculty and you must have some indication as to why women are not applying. Is it because they are not getting the proper guidance in high school that they are not channelled towards that end? What is it?

[Translation]

ques, l'informatique, l'actuariat, etc. On le retrouve maintenant en sciences politiques et en arts. Pour ma part, j'ai de sérieuses réserves dans ce dernier cas, mais cela donne une bonne expérience de travail aux étudiants engagés dans ces disciplines. Je suis, quant à moi, beaucoup plus traditionaliste et j'estime que le programme doit être très étroitement lié au travail qu'on obtiendra. Je suis donc orienté en fonction du débouché professionnel, mon point de vue est fonction de cela.

M. McDermid: Je me préoccupe, notamment, de votre affirmation d'après laquelle il y a trop d'étudiants et que vous allez faire certaines coupures. Je présume que vous estimez ne pas pouvoir accorder assez d'attention aux étudiants déjà inscrits, que vous leur consacrez trop peu de temps et que les classes sont trop nombreuses ou quelque chose du genre. Est-ce exact?

M. McLaughlin: Oui, c'est cela. Nous sommes tous passés par là. Ainsi, par exemple, à l'université de Waterloo, les coefficients d'admissibilité posent un sérieux problème. Sur le plan matériel, nous disposons d'un maximum de 730 places; or, malheureusement, il y a 860 étudiants inscrits en première année et cela se produit dans toutes les écoles. Dans de telles circonstances, où les classes sont très nombreuses, l'étudiant n'est pas suivi individuellement. Cela me rappelle dans quelles circonstances je me suis inscrit à l'université en 1945.

M. McDermid: Tous les militaires quittaient l'armée pour s'inscrire à l'université.

M. McLaughlin: Oui.

M. McDermid: Quel pourcentage de femmes y a-t-il dans vos classes de première année? Quelle proportion de femmes se sont inscrites à la faculté de génie?

M. McLaughlin: Au premier cycle, leur effectif est de 6.6 p. 100. Le Conseil canadien des ingénieurs professionnels publie un relevé statistique qui pourra intéresser votre Comité pour ce qui est de la proportion de femmes inscrites; au Canada, elle atteint 6.6 p. 100; dans la région de l'Atlantique, 5.6 p. 100; au Québec 7 p. 100; en Ontario 7.1 p. 100 et dans l'Ouest, 5.7 p. 100. Le pourcentage d'inscriptions en première année est toutefois à la hausse.

M. McDermid: Ces inscriptions sont à la hausse. Celles des femmes augmentent-elles aussi?

M. McLaughlin: Oui. Aux États-Unis, les effectifs étudiants féminins atteignent maintenant 20 p. 100 alors que nous en sommes encore à 6.6 p. 100. Même dans les sociétés sud-américaines qu'on dit phalocrates, il y a 50 p. 100 de femmes inscrites en génie. En Russie, on en trouve environ 60 p. 100.

M. McDermid: Pourquoi n'y en a-t-il pas plus au Canada?

M. McLaughlin: C'est une question très intéressante.

M. McDermid: Vous êtes doyen de faculté, vous devez avoir une idée des raisons pour lesquelles les femmes ne s'inscrivent pas. Est-ce parce qu'elles sont mal orientées au secondaire, parce qu'elles ne sont pas dirigées dans cette voie? Qu'en est-il?

[Texte]

• 1515

Mr. McLaughlin: I really cannot answer. At the University of Waterloo—and I know Queen's does a very good job of this as well, and the University of Toronto—we have our senior female students going out to the high schools and extolling the virtues of an engineering career. Somehow I guess our Canadian women are still a little more old-fashioned, perhaps—this is very dangerous—perhaps a little more old-fashioned.

The Chairman: You are going to be attacked.

Mr. McDermid: I love to see other people squirm, besides politicians.

I am not being facetious in my questioning. I am very serious about it. There has to be a reason. I take a look at other professions, law, medicine, and more and more women are applying and are graduating and are excellent students and are doing well.

Mr. McLaughlin: Seriously, the answer I have been given to this question—and it is a sociologist who tells me this—is that the role models we have in Canada are much more strict than the role models perhaps in other areas. But I say how can this be, because I have been in South America, for example, and the role model there—the male is still the very dominant role model, yet 50 per cent of those going into engineering are female. So I do not believe the sociologist's explanation of role models.

Mr. McDermid: Fine, thank you very much, Dean.

The Chairman: Dean McLaughlin, I cannot understand your remarks when you say we are going to have a shortfall of approximately 2,000 engineers in the next few years, but the engineering schools are going to cut back on their student body. In answer to Mr. McDermid you said they are going to do that because they feel the classes are too large and they cannot really handle them. If they do that, the problem is going to end up even more severe than it is now. On the other hand, you are saying we probably will not be able to import them as in the past, because there are going to be good careers for these people in Europe and in England and in the United States. There has to be some solution to this.

You yourself said there have to be some corrective steps. But I would like to know from you more specifically what corrective steps you would suggest. I want to ask you what your reaction is to the suggestion that the engineering schools might have to use more technological methods of instruction so they can handle larger classes, or new approaches to teaching, with professors and associates handling larger groups in some new ways, rather than just one professor to a class of 100 or 200 or whatever it is, using electronics and television for teaching. It seems to me in some way or other we have to increase the number of engineers going into our engineering schools rather than to decrease them, if Canada is going to move ahead economically. How else are we going to meet the

[Traduction]

M. McLaughlin: Je ne sais vraiment que répondre. Je sais qu'à l'université de Waterloo, comme c'est également le cas à Queen et à l'université de Toronto, nous envoyons nos étudiantes de niveau avancé dans les écoles secondaires afin de faire l'éloge de la carrière d'ingénieur. Je suppose que c'est peut-être dû au fait que les Canadiennes sont encore assez traditionnelles; même s'il est dangereux d'affirmer cela, elles sont peut-être un peu plus traditionnelles qu'ailleurs.

Le président: Vous allez vous faire attaquer là-dessus.

M. McDermid: J'aime bien voir d'autres personnes se crispier, à part les hommes politiques.

Je ne pose pas ces questions pour le plaisir, je suis très sérieux. Il doit y avoir une raison à cet état de chose. Si on examine les autres professions, comme le droit et la médecine, de plus en plus de femmes s'inscrivent, excellent et, après obtention de leur diplôme, embrassent une carrière très intéressante.

M. McLaughlin: Sérieusement, c'est un sociologue qui, à ce sujet, m'a dit que les modèles proposés aux Canadiennes sont probablement plus rigides ici qu'ailleurs. Je me demande toutefois comment on peut maintenir cela car, ayant été en Amérique du Sud, j'ai pu y constater que c'est encore l'homme qui domine là-bas, et de loin. Or, en dépit de cela, 50 p. 100 des étudiants s'inscrivant en génie sont des femmes. Je ne souscris donc pas à l'explication fournie par le sociologue au sujet des rôles sexuels.

M. McDermid: Très bien, je vous remercie beaucoup, monsieur le doyen.

Le président: Monsieur le doyen McLaughlin, je ne comprends pas vos observations lorsque vous affirmez qu'il y aura une pénurie d'environ 2,000 ingénieurs dans les prochaines années et que malgré cela, les écoles de génie devront diminuer leurs effectifs étudiants. En réponse à la question de M. McDermid, vous avez dit avoir l'intention de le faire parce qu'on estime que les classes sont trop nombreuses et qu'il est impossible de s'en occuper comme il faut. Cependant, si on fait cela, le problème sera encore plus aigu qu'il ne l'est maintenant. Par ailleurs, vous affirmez aussi que nous ne pourrions probablement pas faire venir autant d'ingénieurs que par le passé étant donné que des carrières intéressantes s'offrent à eux en Europe et aux États-Unis. Or, il nous faut quand même trouver une solution.

Vous avez vous-même dit que nous devons prendre certaines mesures palliatives. J'aimerais donc savoir à quelles mesures précises vous songez. J'aimerais savoir aussi comment vous réagissez à la proposition d'après laquelle les écoles de génie devront peut-être recourir davantage à des méthodes d'enseignement techniques comme la télévision ou adopter de nouvelles méthodes faisant intervenir les enseignants et les assistants plutôt qu'un seul professeur, lorsqu'il y a des classes de cent ou de deux cents élèves. Il me semble qu'il faut trouver les moyens d'augmenter les inscriptions en génie plutôt que de les laisser diminuer, si le Canada doit poursuivre son progrès économique. Autrement, comment pourrions-nous répondre aux défis des années 80 et 90 si nous ne formons pas ces ingénieurs?

[Text]

challenges of the eighties and the nineties, if we do not produce these engineers?

Mr. McLaughlin: I guess like all professionals, we sound a little arrogant about our training. But the interaction and the ability to—yes, you can go to electronic work. It is extremely expensive. Maybe it is less expensive than building new facilities and establishing new institutions. At the undergraduate levels we are teaching very large classes. It is extremely unsatisfactory. I have been engaged where one professor is lecturing and there are television monitors. But there is no interaction; it is all one way. You can have interactive-type teaching happening electronically, but . . .

• 1520

The Chairman: When I was taking postgraduate law in France, some of the classes had 300 or 400 students, but after getting the lecture from the professor, who was a world-renowned figure, we would break into groups of 20 to 30 with tutors, who were themselves PhD students, and we would have bull sessions on legal questions with them, and with some practitioners who would come in now and then during the week.

Mr. McLaughlin: Yes, I agree with you. We have lectured to large class sizes. The problem is that we do not have the PhD students. We do not have the graduate assistance any more, the qualified grad assistants. We have many grad assistants whose English—and this is not dealing in any racial thing—whose English is so bad, and the technology is so different and they have no experience in technology when they come to this country as graduate students, that there is not a match between our students and these graduate students, so we cannot employ them.

The Chairman: What about practitioners coming in every now and again?

Mr. McLaughlin: Practitioners, that is the big point, we should be bringing in many, many more practitioners. I agree with you. The problem there, again, is money. If you are bringing in professionals, you have to pay them.

The Chairman: I am not familiar with the engineering profession, but in many of our law schools and medical schools they have a core of full-time professors but they bring in from the bench and the bar specialists, and they teach three hours a week, or something like that.

Mr. McLaughlin: We do this ourselves, not as much as we should but we do this ourselves. But to bring in some very good people—to bring in government engineers, for example, is a little easier, but even then there are some severe time

[Translation]

M. McLaughlin: Je suppose, comme bon nombre de professionnels, que notre attitude à l'égard de notre formation peut paraître légèrement arrogante. Toutefois, la possibilité de recourir à des moyens électroniques, et elle est tout à fait réelle, et vraiment dispendieuse. Il est vrai que cette solution nous coûterait peut-être moins cher que la construction de nouveaux établissements. Cependant, au niveau du premier cycle où nous avons des groupes très nombreux, nous avons essayé cela et les résultats ont été extrêmement insatisfaisants. J'ai moi-même assisté à un cours donné par un seul professeur et relayé par des téléviseurs; il n'y a aucun échange dans cette situation, tout est à sens unique. Il est possible d'obtenir une participation active malgré l'utilisation du matériel électronique, mais . . .

Le président: Lorsque j'ai fait mes études supérieures en droit en France, certaines classes comptaient 300 ou 400 étudiants mais après le cours, qui était donné par un professeur de renommée mondiale, nous nous réunissions en groupe de vingt ou de trente avec des tuteurs. Ces derniers étaient eux aussi inscrits au doctorat et ils tenaient des séances de discussion avec nous sur des questions juridiques, auxquelles se joignaient aussi parfois des juristes en exercice.

M. McLaughlin: Oui, je suis d'accord avec vous. Nous avons donné des cours à des classes nombreuses. Le problème chez nous, c'est que nous manquons d'étudiants au doctorat. Nous n'avons plus d'assistants d'enseignement, j'entends par là de bons assistants d'enseignement. Sans faire de commentaire défavorable à l'endroit de ceux dont l'origine ethnique est différente, il y a de nombreux assistants dont l'anglais laisse beaucoup à désirer et qui ont appris une technologie tellement différente chez eux, qu'ils manquent d'expérience dans la nôtre lorsqu'ils viennent s'inscrire aux études supérieures. Dans ces circonstances, il n'y a pas d'équivalent entre eux et nos étudiants, et nous ne pouvons donc pas recourir à leurs services.

Le président: Qu'en est-il maintenant des ingénieurs exerçant leur profession, est-ce qu'ils ne peuvent pas venir de temps à autre?

M. McLaughlin: Justement, nous devrions en faire venir beaucoup, beaucoup plus. Je suis tout à fait d'accord avec vous. Cela présente toutefois un problème financier, encore une fois. Si on recourt aux services de professionnels, il faut les payer.

Le président: Je ne sais pas comment les choses se passent chez les ingénieurs, mais dans bon nombre de nos facultés de droit et de médecine, on dispose d'un noyau de professeurs à plein temps, mais on va aussi chercher des spécialistes du Barreau ou parmi les avocats qui plaident et ces derniers enseignent à raison de trois heures par semaine ou quelque chose du genre.

M. McLaughlin: Nous le faisons nous aussi, mais pas autant que nous le devrions. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'obtenir les services de gens extrêmement compétents, par exemple les ingénieurs au service du gouvernement, les choses peuvent être

[Texte]

constraints on their part. To bring in consultants, they demand fees, and there is no reason why they should not have fees to do this, but we simply do not have the finances to bring these people in. For example, at the University of Waterloo, we are embarked on a fund-raising drive and I have asked that part of this fund raising, about \$1.2 million of it, be earmarked for the industrial visitor program, which is what you are talking about.

The problem is that when you get to very large class sizes in the senior years, particularly where you have laboratories, we still insist on certain hands-on types of educational approach, and it is difficult for me to conceive where we would be changing this type of education.

The Chairman: You mentioned that one of the problems, or one of the reasons why you are not getting postgraduate engineers, is because they are being offered such high salaries in the private sector when they finish their undergraduate work.

Mr. McLaughlin: And in the government sector.

The Chairman: Government, both—whatever—that the difference in salaries is too high and it is very difficult to keep people for postgraduate work. Could not something be done to convince government and big business, industry, that they should sponsor more chairs, or help finance this, because it is in their long-term interest? They are not going to have those undergraduate engineers unless there is somebody to teach them, so why do not they sponsor so many, help pay for these fellows to stay and take their PhDs, through scholarships, chairs, special financial assistance? Otherwise, in the long run, they are going to destroy their own source of supply. We just met with General Motors yesterday; they told us the salaries they are paying engineers and they are paying high prices for graduate engineers who are just finishing. But they will not have those for too long, unless there are PhDs to teach those fellows.

Mr. McLaughlin: The problem is two-fold. One, there is an historic Canadian phenomenon that has really not aided universities in any way near, on a population basis, to that of the American, or the English, or any of the European countries. We seem to have a long tradition of this. Secondly, the big companies that you are referring to are multinational companies and, for example, while many of the multinationals do this in the United States, they do not do it in Canada. They do not do their research in Canada, nor do they give really large scholarships or chairs in Canada.

• 1525

So we are left with our Canadian companies. And many of these people, even from our own industrial advisory council, are interested in the bottom line over a very short period of time, and so are in competition with the very best students.

[Traduction]

facilitées, mais ces derniers sont quand même assujettis à des contraintes sur le plan de leur emploi du temps. Quand on veut faire venir des consultants, ces derniers demandent des honoraires, et il n'y a aucune raison de les leur refuser, mais nous n'avons pas l'argent nécessaire. Ainsi, par exemple, à l'université de Waterloo, nous avons lancé une campagne de souscription et, pour ma part, j'ai demandé qu'environ 1.2 million de dollars des fonds ainsi recueillis soient destinés aux programmes de financement des honoraires des chargés de cours venant du secteur privé.

En dépit de cela cependant, lorsqu'on fait face à des groupes très nombreux dans les dernières années du programme, particulièrement s'il y a du travail de laboratoire, on insiste quand même pour qu'il y ait un enseignement assez direct. Il me paraît assez difficile de modifier ce genre de formation.

Le président: Vous avez dit que l'une des raisons pour lesquelles les ingénieurs ne s'inscrivent pas aux études supérieures tient au fait qu'on leur offre une rémunération très élevée dans le secteur privé, une fois qu'ils ont obtenu leur baccalauréat.

Mr. McLaughlin: On trouve d'ailleurs la même chose dans le secteur public.

Le président: Dans le secteur public, dans les deux. Vous affirmez donc que la rémunération offerte est tellement élevée qu'il est très difficile de conserver des étudiants au niveau supérieur. Peut-on faire quelque chose pour convaincre le gouvernement et les grandes entreprises qu'ils doivent parrainer des chaires d'enseignement ou contribuer à leur financement étant donné que cela sert leurs intérêts à long terme? Ils ne recevront pas d'ingénieurs diplômés du premier cycle à moins que ces derniers aient eu quelqu'un pour leur enseigner; par conséquent pourquoi n'aideraient-ils pas certains de ces étudiants à poursuivre leurs études doctorales en leur accordant des bourses ou une forme d'aide financière spéciale? Sinon, à long terme, les sources d'approvisionnement en ingénieurs se tariront. Nous avons rencontré les représentants de la General Motors. Ils nous ont communiqué les traitements qu'ils accordent aux ingénieurs ayant terminé leurs études du premier cycle. Toutefois, cette réserve de nouveaux diplômés ne durera pas longtemps s'il n'y a plus de titulaires de doctorats pour leur enseigner.

Mr. McLaughlin: Il s'agit d'un problème double. Premièrement, au Canada, il n'existe pas de tradition d'aide aux universités, en fait rien qui se rapproche de ce qu'ont fait les États-Unis, l'Angleterre ou d'autres pays européens. Il semble qu'il y ait ici une longue tradition qui soit tout à fait contraire. Deuxièmement, les grandes entreprises dont vous parlez sont des multinationales, qui font ce genre de chose aux États-Unis, mais non pas au Canada. Elles ne font pas de recherche et elles n'offrent pas de bourses importantes ou de postes de professeur au Canada.

Il ne reste donc plus que les sociétés canadiennes. Et beaucoup d'entre elles, celles qui sont membres de notre conseil consultatif, ne s'intéressent qu'au profit à court terme, de sorte qu'elles font concurrence aux meilleurs étudiants. Plusieurs

[Text]

Several of them have said, "Look, we are in direct competition with you." And I have told them, as you have said, that this is a short term philosophy, to which has come the reply: "I cannot afford to think in the long term." And these are some fairly large companies I am talking about. They are Canadian companies. The big multinationals are a different story.

The Chairman: Mr. Swartz had a supplementary question. Our research director, Mr. Gerry Swartz.

Mr. Swartz: Mr. Allmand covered part of my point when he discussed with you why you cannot use industry people to teach undergrad courses and save your more specialized people for the later undergrad and graduate courses and I think that has been adequately dealt with. But I also wondered whether there really has been a strong and concerted effort made by the engineering schools across the country. We have heard the same thing every place we have gone when we have talked to representatives of engineering faculties.

Has there been a concerted effort from engineering schools across the country to bring in industry and perhaps even to embarrass industry into doing something? Has there been an effort made for example, to organize programs at the undergraduate level that are in plant? When we were at the GM diesel division this afternoon they were telling us of the B.A. courses that they are running in plant. Now, under supervision of your fully qualified professors in a situation like I am sure you could get qualified people on the staff of G.M. to teach one course a semester or two courses a year or something like that.

Has there been an attempt made to replicate some of the things that they have in the United States; for example the GM Technical Institute? There in effect, a company has taken upon itself the responsibility for setting up a program to produce degree-level graduates and to employ those graduates. Clearly there is a tie-in with the students. The students are committee to the company and the company to the students.

Mr. McLaughlin: No, we have not done this in Canada other than, as I say, in the co-op. Our co-op is somewhat very akin to this.

Incidentally, if you look at the engineering profession, we are still the only profession that really works with a four-year program. We started with the other professions when they were in their particular periods, but law went to a certain two and three plus the articling, as I understand it. I may be wrong on this. Medicine is two or three plus four. The American engineering people feel we should be two plus three, that is two preprofessional years and three professional.

But with regard to what you are alluding to, first of all we are having a very difficult time now with the grounding in the basic sciences, the basic engineering sciences before you get into the professional work. And what you are talking about is the professional end of the teaching process. But normally somebody in GM would not want to teach calculus. You are talking about the professional, the senior courses and perhaps what we would now call the professional masters-type course. It is very difficult, and we have not done that in Canada. We have really not even successfully had the first step that the medical people

[Translation]

d'entre elles ont dit nous faire concurrence. Je leur ai dit que cela ne valait que pour l'immédiat et elles m'ont répondu qu'elles ne pouvaient pas se permettre de penser aux résultats à long terme. Et il s'agit-là d'entreprises canadiennes plutôt importantes. Les multinationales sont différentes.

Le président: M. Swartz a une question supplémentaire. Notre directeur de la recherche, M. Gerry Swartz.

M. Swartz: M. Allmand a déjà posé une partie de ma question lorsqu'il vous a demandé pourquoi vous ne pouvez pas vous servir de personnes qui travaillent dans un certain secteur pour enseigner, mais non au baccalauréat, et libérer les spécialistes pour donner des cours de 3^e et 4^e années et des cours de maîtrise. Je crois que vous avez bien répondu à la question. Mais je voudrais savoir si les facultés de génie à travers le Canada ont vraiment fait des efforts en ce sens. Les représentants des facultés de génie que nous avons entendus nous ont tous dit la même chose.

Les facultés de génie ont-elles essayé de convaincre le secteur privé de faire quelque chose, peut-être même en le faisant se sentir coupable? A-t-on essayé, par exemple, d'offrir des cours au niveau du baccalauréat qui se donneraient dans les usines mêmes? Lorsque nous avons visité l'usine GM cet après-midi, on nous a parlé des cours au niveau du baccalauréat qui se donnent dans l'usine. Je suis certain que vous pourriez convaincre une personne qualifiée qui travaille pour GM de donner un cours par trimestre ou deux cours par année sous la direction d'un professeur agrégé.

A-t-on essayé de produire ce qui a été fait aux États-Unis? A l'institut technique de GM, par exemple, la compagnie a assumé la responsabilité de créer un programme pour former et employer des diplômés universitaires. Il y a naturellement un lien avec les étudiants. Les étudiants sont liés à la compagnie et inversement.

M. McLaughlin: Cela n'existe pas au Canada, sauf dans l'enseignement coopératif. Les programmes coopératifs ressemblent à très près à ce que vous avez décrit.

Le génie est la seule profession qui exige encore un diplôme de quatre ans. Avant, toutes les professions l'exigeaient, mais en droit, par exemple, on ne demande plus que deux ou trois ans, plus une année de stage. Si je ne me trompe pas. Pour la médecine, c'est deux ou trois ans, plus quatre. Les ingénieurs, aux États-Unis, croient qu'il faudrait exiger deux années de formation préparatoire et trois ans de formation professionnelle.

A propos de ce que vous avez dit, nous avons d'abord beaucoup de mal à assurer que les étudiants aient une bonne formation en génie avant d'entreprendre la partie professionnelle de leur formation. Il s'agit-là de l'aspect professionnel de l'enseignement. Personne à GM ne voudra enseigner le calcul. Il s'agit-là de cours supérieurs, si vous voulez, de ceux qu'on appelle des cours de maîtrise professionnelle. C'est très difficile et nous n'avons pas fait beaucoup de progrès au Canada. Nous n'avons même pas réussi à établir le genre de rapports avec la profession qui existent chez les médecins et les avocats,

[Texte]

and the law people have had, which is to have a real one-to-one relationship with the profession where these people come in and do much of the design courses. And this we should do. But that will not help the numbers.

• 1530

Incidentally as well, we have in place a physical plant that by and large caters to class sizes—I am talking across the country now—of between 40 and 60. So when we have our large class size, we break them down into modules of 120, because the University of Waterloo has only one place that can handle more than 120 students. So, in addition to this, you have the physical constraints of your buildings right across the country without the electronic things you are talking about.

The Chairman: Thank you very much Dean McLaughlin, for a stimulating brief. You are going to have us all thinking about some of these things. I thank you.

Next we will have Mr. Gordon Lancaster, from Fanshawe College, Director of the Co-operative Program there.

Mr. Lancaster: Mr. Chairman, members of the task force, I am going to address what was submitted as a composite submission. We have six authors and six separate papers, and I will not attempt to read the whole submission because it is too long. I will attempt to highlight each of the six papers. In doing so, I will inevitably omit things the authors would have included and I will include things the authors would have omitted. So I would ask the authors to join me for the question period so they can address questions put to their part of the submission.

The Chairman: Would you like us to append to our proceedings the entire ...

Mr. Lancaster: I think that would be useful because there is a very great risk I will miss out something very significant.

The Chairman: Allright. With the consent of the committee, that will be appended.

Mr. Lancaster: Perhaps when I am through I can ask the authors to join me and you could address questions to whomever.

Although this comes under one cover, it is not a single submission. It is a composite submission from a number of interested individuals at this college. Each section is preceded by the name of the author. The opinions expressed do not necessarily represent an official college position, but it was felt the broad range of issues addressed may be helpful to the task force.

First then, from Mr. Brill, Chairman of the Mechanical Engineering Technology Division: Mr. Brill points out there is no doubt, we do face a significant shortage of highly competent skilled tradesmen, engineering technicians and technologists in the mechanical, manufacturing, engineering areas. At the moment there is a large number of training programs available involving all sorts of government departments, educational institutions and various industries. These programs come with a list of regulations which cause considerable confusion to both the student and the industrial participants. I believe Mr. Balcon alluded to that this morning.

[Traduction]

qui s'occupent, en grande partie, de l'élaboration des cours. C'est ce qu'il faudrait faire. Mais cela ne nous aiderait pas à former plus d'ingénieurs.

Je dois dire en passant que nos installations à travers le pays ont été conçues pour des classes de 40 à 60 étudiants. Lorsque nous avons des classes très grandes, il faut les diviser en modules de 120 étudiants, parce que l'Université de Waterloo qui puisse accueillir plus de 120 étudiants. Il faut aussi penser au fait que nos installations n'ont pas toujours l'équipement électronique dont vous avez parlé.

Le président: Je vous remercie, monsieur le doyen, de votre excellent mémoire. Nous allons tous y réfléchir. Je vous remercie.

Nous avons ensuite M. Gordon Lancaster, directeur du programme coopératif du Fanshawe College.

M. Lancaster: Monsieur le président, membres du Comité, le mémoire que je vais vous présenter a été préparé par plusieurs personnes. Il s'agit de six documents écrits par six auteurs différents, et il est trop long pour que je vous le lise. Je vous ferai donc un résumé de chacun des six documents. Je vais forcément omettre des observations que les auteurs auraient incluses et inclure des choses que les auteurs auraient laissé tomber. Je demanderai aux auteurs de me rejoindre à la table pendant la période des questions, pour qu'ils puissent répondre aux questions portant sur leur partie du mémoire.

Le président: Voulez-vous que le mémoire soit annexé ...

M. Lancaster: Ce serait souhaitable, car je risque de laisser tomber des points importants.

Le président: Très bien. Avec le consentement du Comité, il sera annexé.

M. Lancaster: Quand j'aurai terminé la présentation, je vais demander aux auteurs de me rejoindre à la table pour qu'ils puissent répondre aux questions.

Il s'agit donc d'un mémoire préparé par un certain nombre d'intéressés. Le nom de l'auteur figure au début de chaque partie. Les opinions exprimées ne représentent pas la position officielle du collège, mais nous avons cru qu'il serait utile de traiter de questions très diverses.

Le premier document a été rédigé par M. Brill, président de la Technologie du génie mécanique. M. Brill confirme qu'il y a pénurie d'ouvriers hautement qualifiés, de techniciens du génie, et de techniciens dans le domaine de la mécanique et de la fabrication. En ce moment, il y a beaucoup de programmes de formation offerts par divers ministères et établissements scolaires et diverses industries. Les règlements qui s'appliquent à ces programmes confondent à la fois les étudiants et les participants du secteur privé. Je crois que M. Balcon en a parlé ce matin.

[Text]

In addition, most of these programs operate on a year-to-year basis without any assurance of long-term stability. Mr. Brill suggests, therefore, that existing programs should be reviewed and consolidated, program administration should be simplified and programs that work should be put in place on a long-term basis. He goes on to say apprentice training, as it now exists in Ontario, includes a large degree of onus on industry to do the training and for a number of reasons this is not ideal.

First, a large percentage of metal-cutting industries in Ontario are small shops that lack the range of equipment and work necessary fully to develop journeymen. Second, there are not enough journeymen tool and die makers, for example, at work in our shops to do the work, let alone spend a significant amount of time training juniors. Third, most of the small Canadian industries cannot afford to do much training. Fourth, union pressures in some companies force the companies to train existing employees and seem to look upon new, young trainees as a threat to the security of existing workers.

The second submission is from Mr. Gedies, Chairman of the Motive Power Technology Division here at the college. In particular during the last two decades, the motive power service industry has been characterized by rapid growth, diversification and change. The credibility of the motive power service industry, however, is very much in question in the eyes of the public at large. Too many reported cases of customer dissatisfaction have cast a dubious shadow on the integrity of the entire industry. At least partially responsible for this is the inability of many mechanics to adjust to present service requirements.

• 1535

The purpose of this paper is threefold. First, an attempt will be made to briefly identify the major reasons for the apparent shortage of skilled motive power mechanics in the automotive, farm equipment and heavy equipment service and repair trades. Secondly, future mechanics' skills requirements for the next decade will be identified. Thirdly, some recommendations will be made to deal effectively with the future service and repair requirements of the motive power service industry.

Major reasons for the shortage of skilled motive power mechanics: Over the last 15 years, system design changes have occurred at a staggering rate in order to meet more stringent government safety and emission regulations. In addition, the adaptation of electronically controlled vehicle systems and components has revolutionized the approach toward the traditional service, test and repair procedures. Manual dexterity is no longer the major criterion of excellence for modern mechanics. Instead, diagnostic skills have emerged as the most valuable attribute of today's mechanic. Yet young people entering the industry have been allowed to acquire manipulative skills at the expense of even the most basic generic skills such as comprehension, communication and reasoning.

[Translation]

La plupart de ces programmes doivent être renouvelés chaque année, et rien ne garantit qu'ils le seront. M. Brill propose donc que les programmes existants soient examinés et consolidés, que l'administration en soit simplifiée et que les programmes qui réussissent le mieux deviennent permanents. Il signale aussi qu'en Ontario, ce sont les compagnies qui doivent assurer la formation, ce qui pour de nombreuses raisons, n'est pas l'idéal.

Tout d'abord, un pourcentage important des compagnies de découpage en Ontario sont de petites entreprises qui n'ont pas l'équipement nécessaire pour former des manoeuvres. Deuxièmement, il n'y a pas assez de manoeuvres ni d'outilleurs—ajusteurs pour faire le travail, sans qu'ils soient obligés de passer leur temps à former des gens. Troisièmement, la plupart des petites entreprises canadiennes ne peuvent pas se permettre d'offrir la formation. Quatrièmement, les syndicats obligent souvent les compagnies à former des employés en place et semblent considérer que les stagiaires constituent une menace.

Le deuxième document a été préparé par M. Gedies, président de la Division des techniques automobiles. Depuis les deux dernières décennies surtout, l'industrie du service automobile s'est distinguée par une croissance rapide, la diversification et le changement. Cette industrie, cependant, ne jouit pas d'une très grande crédibilité auprès du grand public. Il y a eu trop de cas connus de clients insatisfaits qui ont remis en question l'intégrité de toute l'industrie. Cela tient en bonne partie à l'incapacité de certains mécaniciens de se mettre à jour dans le domaine toujours changeant des exigences du service.

Nous visons trois buts dans le présent texte. Tout d'abord, nous essaierons de recenser rapidement les raisons principales de la supposée pénurie de mécaniciens compétents dans les domaines de l'automobile, de la machinerie de ferme, de la machinerie lourde et des réparations mécaniques en général. Deuxièmement, nous essaierons de définir quelles seront les exigences requises à l'avenir pour les mécaniciens, c'est-à-dire pour la décennie qui vient. Troisièmement, nous ferons certaines recommandations visant à régler efficacement les problèmes qui pourraient surgir à l'avenir dans le domaine qui nous intéresse.

Nous manquons de personnes compétentes dans le domaine de l'automobile principalement pour les raisons suivantes: au cours des 15 dernières années, il est survenu trop de changements dans les systèmes et leur conception parce qu'il fallait répondre aux règlements et aux normes de plus en plus sévères du gouvernement en matière de sécurité et d'émission. De plus, l'adoption de composantes électroniques a révolutionné les méthodes traditionnelles en matière de dépistage de problèmes et de réparation. Le mécanicien moderne fait de moins en moins appel à sa dextérité manuelle. Il lui faut de plus en plus l'esprit d'analyse du diagnosticien. Cependant, pour tous les jeunes qui nous arrivent, on met toujours l'accent sur la manipulation aux dépens des aptitudes de base qui devraient être la compréhension, la communication et le raisonnement.

[Texte]

What about the future skill requirements for motive power mechanics? We predict even greater complexities in vehicles systems design within the foreseeable future, with the accent on energy conservation, stricter government vehicle safety requirements, new standards in permissible noise levels, the advent of computer-controlled vehicle performance and so on. This will lead to even greater service complexities for the eighties. The Ford Motor Company has suggested that by 1986, service technicians will spend over 70 per cent of their time on diagnosis of problems and the remainder on the actual correction of problems. This is a complete reversal of the traditional work activities.

Mr. Gedies' recommendations are as follows. If the motive power service industry is to maintain pace with future design changes, a short-term strategy will be required as soon as possible to help upgrade the diagnostic skills performance standards of existing mechanics. A long-term strategy should address itself to recruitment of higher calibre candidates and the monitoring of minimum performance standards of mechanics. Mechanics with obsolete skills could be upgraded at a much lower cost than people without any trade experience.

As for attracting young people into the industry, the misconception that people with academic learning difficulties must in some way be blessed with superior manipulative skills is still very much prevalent in some school circles; but to dump these people into automotive programs, with a major emphasis on manipulative skills development, will do little to satisfy the essential skills requirements of the trade. A mechanic must have a sound, logical mind and it must be in operation before he places his hands in motion. Diagnostic skills must complement manipulative skills. A person without the essential diagnostic skills should not be called a mechanic, but perhaps merely a parts exchanger who is highly dependent upon someone else for direction.

The third paper is from me as director of co-operative education. I point out that in Ontario, at least, colleges of applied arts and technology have a clear mandate that differs from that of the universities. The Colleges of Applied Arts & Technology are to concentrate entirely on education for careers.

• 1540

One significant strength the Fanshawe College, indeed of the whole community college system in Ontario, is the use of program advisory committees made up of practising professionals.

Before a program is introduced, the curriculum is developed through the expertise of an advisory committee—either a local advisory committee or in some instances, a provincial advisory committee. Less formal and minor curriculum adjustments are made continuously as a result of feedback from advisory committee members, employers, graduates and co-op students. Once in operation, each program is formally evaluated and

[Traduction]

Qu'en sera-t-il des exigences imposées par ce métier à l'avenir? Nous prévoyons des systèmes de plus en plus compliqués qui mettront l'accent sur la conservation de l'énergie; les exigences du gouvernement en matière de sécurité seront de plus en plus strictes; nous prévoyons de nouvelles normes en ce qui concerne le bruit sans oublier les ordinateurs dont on se servira de plus en plus dans les automobiles et ainsi de suite. Donc, dans la décennie à venir, les choses seront encore plus compliquées qu'elles ne le sont aujourd'hui. D'après la compagnie Ford, dès 1986, les techniciens consacreront plus de 70 p. 100 de leur temps à diagnostiquer les problèmes et le reste du temps à faire ce qu'il faut pour résoudre les problèmes défectueux. Il s'agit là d'un renversement dans ce domaine d'activités.

Les recommandations de M. Gedies sont les suivantes: si le secteur des services veut demeurer à jour vis-à-vis des changements qui se produiront à l'avenir, il faudra développer des mécanismes à court terme pour aider les mécaniciens actuels à améliorer leurs possibilités en matière de diagnostic. Une stratégie à long terme devrait prévoir le recrutement de candidats de niveau plus élevé ainsi qu'un mode de contrôle qui servirait à vérifier les compétences élémentaires des mécaniciens. Il en coûterait beaucoup moins cher de recycler un mécanicien dont les connaissances ne sont pas tout à fait à jour que d'essayer de former une personne sans expérience aucune dans le domaine.

Quant à attirer nos jeunes vers cette industrie, il y en a beaucoup trop qui croient encore que ceux qui ont des problèmes d'apprentissage à l'école compensent par une dextérité manuelle. Orienter ces gens vers des programmes d'apprentissage en mécanique automobile en mettant l'accent sur la dextérité manuelle ne nous permettra pas de résoudre les problèmes de cette industrie. Le mécanicien doit être doué d'un esprit rationnel et logique, dont il doit se servir avant de faire jouer ses dix doigts. L'esprit d'analyse doit entrer en jeu avant qu'on ne se serve de ses mains. Celui qui ne peut faire jouer son esprit d'analyse ne mérite pas le titre de mécanicien; c'est peut-être tout simplement un changeur de pièces qui dépend des autres pour savoir quoi faire.

Le troisième document est signé de ma main, en ma qualité de directeur de l'éducation coopérative. J'ai souligné qu'en Ontario, du moins, les collèges d'enseignement général et professionnel ont un mandat clair qui n'est pas du tout celui des universités. Les collèges d'arts appliqués et de technologie doivent en effet axer toutes leurs énergies sur l'instruction en vue de la pratique de professions ou de métiers.

Un des atouts du Collège Fanshawe, et de tout le système de collèges communautaires de l'Ontario d'ailleurs, c'est qu'on s'y sert de comités consultatifs composés de professionnels qui pratiquent leur métier.

Avant qu'un programme ne soit présenté, on en définit le contenu grâce à l'expérience d'un comité consultatif, qu'il soit local, ou, à l'occasion, provincial. Les rajustements mineurs au contenu du programme se font continuellement sur la foi de renseignements fournis par les membres du comité consultatif, les employeurs, les diplômés et les étudiants. Une fois le programme lancé, il est évalué au moins tous les trois ans par,

[Text]

reviewed after three years or less, again, using advisory committees of practising professionals.

I then went on at some length to extol the merits of co-op education, but as I will be joining Mr. Weiser for the submission from the Canadian Association for Co-operative Education, in the interest of time, I will leave the discussion until then.

The fourth paper was from Mr. Pickard, Manager of Employer Sponsored Training at Fanshawe College.

The Community Service arm of Fanshawe College is involved with several federal and provincial programs geared to the training and development of people in the skilled-trade occupations. In general, these programs complement each other and provide an effective mechanism to aid employers and trainees in developing needed skills.

In the skilled trade occupations, tradition has supported the belief that training in these areas is best accomplished by several years of on-the-job training with theoretical support provided by the colleges where required.

However, in Canada and specifically in Ontario, there is now an accumulation of factors which may make it impossible for this traditional type of training alone to meet our present and future needs. Indeed, it is likely that no single program can hope to meet the anticipated demand for training skilled people.

Certainly, traditional apprenticeship will continue. There is a strong case as well for the development of a training system which will take part of the burden off the shoulders of industry and place it in the institutions. This is already being accomplished to some extent with Canada Employment training programs in areas such as machine shop, industrial maintenance and welding. A strong step to augment this training would be a system which would admit secondary school graduates and allow them to enter an intensive modular training program. The level at which the trainee would enter the workforce would depend upon the job opportunities and the aptitude of the trainee. The employer can then further build on these skills, utilizing the resources provided through CMITP.

Other alternatives, such as co-operative education can serve to maximize both the utilization of educational facilities and the training capabilities of employers. This type of training has advantages for both the employer and the trainee in that there is no need for long-term commitment required from an individual employer; he has a productive employee and the trainee gets more complete training by working for several employers.

Mr. Pickard goes on to address the Critical Trades Skills Training Program. The most recent innovation for training in

[Translation]

encore une fois, des comités consultatifs composés de professionnels.

J'ai ensuite vanté les mérites de l'éducation coopérative, mais puisque je vais me joindre à M. Weiser pour présenter le document de l'Association canadienne de l'éducation coopérative, j'attendrai ce moment pour entamer la discussion à ce sujet.

Le quatrième document nous venait de M. Pickard, administrateur du programme de formation parrainée par l'employeur au Collège Fanshawe.

La partie «Service communautaires» du Collège Fanshawe est liée de près à plusieurs programmes fédéraux et provinciaux visant la formation et le perfectionnement de ceux qui s'orientent vers les métiers. En général, ces programmes s'imbriquent les uns dans les autres et nous offrent des mécanismes efficaces qui nous permettent d'aider les employeurs et les employés à développer les talents dont ils ont besoin pour l'exercice des divers métiers.

Dans le domaine des métiers, la tradition a toujours voulu que la formation se fasse sur le tas pendant quelques années, tout en n'oubliant pas la partie théorique donnée par les collèges en cas de besoin.

Au Canada, cependant, et plus particulièrement en Ontario, il nous sera probablement impossible de répondre à nos besoins présents et futurs de formation en ayant recours à cette tradition à cause de bien des facteurs. A vrai dire, il est de plus en plus probable qu'aucun programme en soi ne nous permettra de répondre à cette demande en matière de formation de gens de métiers.

Il est certain que la méthode traditionnelle d'apprentissage se poursuivra. Il faudra aussi mettre sur pied un système de formation qui soulagera l'industrie de ce poids pour le confier aux institutions. Cela se fait déjà dans une certaine mesure avec des programmes de formation du ministère de la Main-d'œuvre pour les machinistes, la soudure ou l'entretien industriel. Pour améliorer cette formation, il nous faudrait un système grâce auquel on pourrait prendre les diplômés de l'école secondaire pour leur permettre de s'inscrire à un programme modulaire de formation intensive. Le niveau auquel le candidat trouverait de l'emploi sur le marché du travail, à l'issue du cours, dépendrait alors des occasions d'emploi et de l'aptitude de l'étudiant. L'employeur pourrait ensuite se servir de ces aptitudes de base pour les augmenter, en se servant des ressources fournies grâce aux programmes de formation du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration du Canada.

Il y aurait d'autres solutions telles l'éducation coopérative dont on pourrait se servir pour maximiser l'utilisation des installations, c'est-à-dire les écoles, et les possibilités qu'offrent les employeurs en matière de formation. Ce genre de formation présente certains avantages tant pour l'employeur que pour l'employé, car aucun employeur, à titre individuel, n'a à s'engager à long terme. Il a un employé productif et l'étudiant réussit à parfaire sa formation beaucoup mieux en travaillant pour plusieurs employeurs différents.

M. Pickard parle ensuite de formation dans les métiers où il y a pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Ce programme, le

[Texte]

highly-skilled occupations, CTST, has several key advantages but does suffer from some drawbacks as well.

The involvement of local needs through community industrial training councils is a very positive step to solving the skills shortage problem. Some of the limitations, however, are as follows:

Because it falls within some of the constraints of existing procedures, there is not now enough flexibility to encourage the development of new alternatives.

It does not encourage employers to look to future long-term needs but is limited to assisting them to train to meet present needs.

The list of critical skills fundable via CTST is not based on local needs but is more geared to nationwide shortages.

• 1545

If the economy takes a downward trend, there is no provision for employers to maintain the training they have started to fill their needs when the skills are in demand again. Our institutional and industrial training facilities have not been sufficiently developed to meet present and future training needs. In this regard, I should mention that at least one machine shop on this campus is presently operated 22 hours per day for students—three shifts, including a midnight shift. We require the other two hours a day for clean-up and maintenance. Lastly, industry does not presently have the capability of training to meet the anticipated needs. For these reasons, more support is needed from the educational institutions.

From Mr. Prokos, the Chairman of the Electrical-Electronics Division: Despite the general economic downturn of past years, community college graduates have continually been placed in the disciplines electrical and electronics technician and technology. This happened in a period when the industry was depressed to such an extent that many, many factories were going out of business. There is evidence that this depression in the electronics manufacturing industry has bottomed out and there has been a resurgence of the electronics industry, particularly in the Ottawa Valley, with companies like Volker-Craig, Micom, Mitel, Canadian Marconi, and so on.

If the supply of new technicians and technologists remains essentially stable, as it has in recent years, these manufacturers will be forced to compete with an ever-growing demand from the users of electrical and electronics equipment, including the majority of manufacturing industries, communications and entertainment systems, government services, health care services, the computer industry, and word-processing systems. All this equipment must be serviced and highly skilled technicians or technologists are needed to maintain it, to sell it, and to install it. Mr. Prokos argues that we should immediately be taking measures to increase the supply of electrical and electronics technicians and technologists if we are to meet the needs of the next 20 years.

[Traduction]

plus récent, jouit de certains avantages, mais présente aussi certains inconvénients.

Pour essayer de résoudre ce problème de pénurie de main-d'œuvre spécialisée, une mesure positive consiste à y associer la collectivité grâce à des conseils communautaires de formation industrielle. Cependant, les quelques problèmes suivants se posent:

A cause des contraintes imposées par les procédures qui existent à l'heure actuelle, le système n'est pas assez souple pour encourager le choix de solutions nouvelles.

On n'encourage pas l'employeur à étudier ses besoins futurs à long terme, mais on se limite plutôt à l'aider à répondre à ses besoins présents en matière de formation.

La liste des métiers spécialisés qui peuvent être subventionnés grâce au programme FMPS ne se fonde pas sur les besoins locaux, mais plutôt sur les pénuries d'un océan à l'autre.

Si la situation économique se détériore, les employeurs n'ont rien qui puisse les aider à poursuivre la formation déjà entamée afin de répondre à leurs besoins lorsque la situation se raffermira. Nos installations de formation dans les institutions et dans l'industrie ne suffisent pas à la demande présente et future de formation. A cet égard, je mentionne qu'au moins un atelier de ce campus est ouvert 22 heures par jour pour les étudiants. Il y a trois équipes, y compris une équipe qui entre à minuit. Il est nécessaire de fermer au moins deux heures par jour pour nettoyer l'atelier. Finalement, l'industrie ne dispose pas en ce moment des ressources nécessaires pour former tous les employés dont elle aura besoin. C'est pourquoi les institutions devraient leur offrir plus d'aide.

De M. Prokos, président de la Division de l'électronique: malgré le ralentissement général de l'économie ces dernières années, les diplômés des collèges communautaires dans les disciplines de l'électricité et de l'électronique ont toujours trouvé des emplois. Ils ont réussi à se placer à une époque où l'industrie était dans une situation telle que de très nombreuses usines fermaient leurs portes. Il semble maintenant que la dégradation de ce secteur en soit arrivée à un plancher, et il y a eu une relance dans le secteur de l'électronique, surtout dans la vallée de l'Outaouais où des compagnies comme Volker-Craig, Micom, Mitel et Canadian Marconi ont connu un regain de vigueur.

Si le nombre de diplômés demeure stable, au niveau des dernières années, ces fabricants seront forcés de faire concurrence aux utilisateurs de matériel électrique et électronique, y compris la majorité des industries de fabrication, de communication et de récréation, les services gouvernementaux, les soins de santé et l'informatique. Tout cet équipement doit être entretenu et il est nécessaire d'avoir des techniciens hautement qualifiés pour l'entretenir, le vendre et l'installer. M. Prokos estime que nous devrions prendre immédiatement des mesures afin d'augmenter le nombre de diplômés en électricité et en électronique si l'on veut pouvoir répondre à la demande au cours des vingt prochaines années.

[Text]

Finally, we have a submission from Mr. Roberts, Chairman of Civil Engineering Technology, Division who does not talk about civil engineering at all but who has a brief philosophical discourse on what is happening in the high schools.

In Canada today we continually hear warnings of widespread shortages which will occur in our skilled trades and technology occupations. This seems strange in a country which has the ability to produce an adequate supply of people for the higher order of professions such as medicine, law, engineering, and Ph.D's for a host of disciplines. This would indicate that the basic public educational system is sound, but it is too narrow in its scope. The success enjoyed by the educational system in producing the higher level of graduates is simply due to the fact that this is what it has set out to do. We do not suggest that a parallel system be set up to produce people for the skilled trades and technologies; instead, introductory technical skills should be an integral part of the present system. The core subjects of any educational system must expand beyond basic physical sciences, social sciences, and language, and include applied sciences, computer programming, basic graphics, and manipulative skills. These should be given to all students, male and female. The student leaving high school today should be as well prepared for and aware of a skilled trade or technology program as he or she is for a professional program.

One of the basic reasons for our problems in Ontario is that we have a curriculum in the secondary educational system which streams students the moment they enter the institution, with bright students—by far the majority—entering advanced or university preparatory courses, weaker students entering general courses, the weakest being placed in a two-year technical program. Since the majority of students are now channelled into the purely academic stream, it follows that those who may well be more interested in or motivated towards a skilled trade or technology will not be aware of this until much later in life. It is a fact today that many graduates of university programs are now entering skilled trades and technology programs. There is nothing wrong with this, but it is certainly costly and inefficient. Of course, only a few people of those who enter the academic stream in high school actually complete a university program. The question is, what happens to the remainder? These students still represent the majority. Had these students been exposed to the basics of a technical education, it is quite likely many would have continued in this field.

• 1550

The technology divisions of the community colleges of Ontario have the resources to solve any problem in the production of personnel in the skilled trades and technology areas. All that is required is a revision in the basic educational system which recognizes and prepares students for continuing their education in the skilled trades and technology field.

Thank you, Mr. Chairman, and I apologize for my long-windedness.

[Translation]

Finalement, nous avons un exposé de M. Roberts, président de la Division du génie civil, qui ne parle pas du tout du génie civil, mais plutôt de ce qui se passe dans les écoles secondaires.

Au Canada aujourd'hui, on entend toujours parler de pénuries générales qui devraient se produire dans les secteurs spécialisés et techniques. Cela semble étrange dans un pays où l'on peut avoir un nombre suffisant de diplômés dans les ordres professionnels supérieurs comme la médecine, le droit, le génie. Il semble donc que le système éducatif public soit approprié, mais il débouche sur des horizons trop limités. S'il a pu produire assez de diplômés au niveau supérieur, c'est tout simplement qu'il a été organisé en fonction de tels résultats. Nous ne voulons pas dire qu'un système parallèle devrait être instauré pour produire des diplômés dans les secteurs techniques et spécialisés. Il faudrait que les qualifications techniques fassent partie du système actuel. Le fondement de notre programme éducatif doit comprendre d'autres disciplines à part les sciences physiques, les sciences sociales et les langues. Il devrait comprendre les sciences appliquées, la programmation informatique, le graphisme et la manutention. Ces disciplines devraient être enseignées à tous les étudiants, garçons et filles. L'étudiant qui terminerait son cours devrait avoir les rudiments nécessaires pour suivre un cours technique ou spécialisé tout autant qu'un cours professionnel.

En Ontario, notre problème découle surtout du fait que l'école secondaire oriente les étudiants dès leur entrée. Les plus brillants sont dirigés vers des cours de préparation universitaire, les étudiants moyens suivent des cours généraux et les plus faibles, des cours techniques d'une durée de deux ans. Comme la majorité des étudiants est orientée vers des études purement académiques, ceux qui seraient les plus intéressés par des spécialisations ou des techniques ne s'en rendront peut-être pas compte avant d'être beaucoup plus vieux. Il est vrai que de nos jours, de nombreux diplômés de l'université suivent des cours techniques et spécialisés. Il n'y a rien de mal à cela, mais c'est coûteux et peu efficace. Évidemment, seule une petite partie de ceux qui suivent un programme d'études générales à l'école secondaire arrivent à terminer leurs études universitaires. On peut se demander ce qu'il advient des autres. Ces étudiants représentent quand même la majorité. S'ils avaient pu recevoir les rudiments de l'enseignement technique, il est fort probable que nombre d'entre eux auraient continué dans cette voie.

Les divisions techniques des collèges communautaires de l'Ontario ont les ressources nécessaires pour résoudre tous les problèmes de personnel dans les secteurs techniques et spécialisés. Il suffit de revoir le système éducatif où l'on peut identifier et préparer les étudiants qui sont aptes à suivre une formation technique et spécialisée.

Merci monsieur le président, je m'excuse d'avoir été aussi long.

[Texte]

The Chairman: It was a very comprehensive brief. Thank you. Would you call the other people who helped prepare the brief?

Mr. Lancaster: May I ask the authors to join me please, and Mr. Pillsworth as well in the event there are questions about adult training sponsored by Canada Employment and Immigration? I think we have all of the authors except Mr. Prokos.

The Chairman: If they would just sit down and then they could identify themselves. So, we have Mr. Pillsworth, then Mr. Brill, Mr. Pickard, Mr. Gedies, and Mr. Roberts.

All right, my first questions would be questions for Mr. Pillsworth, and they are questions that we have asked other community colleges, CEGEPs, and colleges similar to those in Ontario and other provinces. I would like to know for the record the number of places at the college paid for by Canadian Employment and Immigration in their retraining programs and what those would be as a percentage of your total student body?

Mr. W. Pillsworth (Vice-President, Community Services, Fanshawe College): Mr. Chairman, and members of the task force, we refer to this as the adult training student, sometimes referred to as a retraining student. We have about 185,000 training days that are purchased by the Canada Employment Immigration Commission which represents about 2,000 students over the course of one year. That program is conducted on a continuous intake system where students come in practically every week and graduate at the same time, and so we have full utilization right through the 52 weeks of the year. These programs are conducted in London at this campus and in St. Thomas, Ontario. We have a centre there and a third centre at Simcoe. Those 2,000 students would represent about one third of our total full-time enrollment here.

The Chairman: That is in contrast to the Atlantic area and even the west where in similar colleges it is 50 per cent, or even 60 per cent, of the places at those particular colleges.

I would like to ask you, since I presume this contribution to your college is important for you and for your programs, do you have any recommendation to us that we can pass on in our report for changes in the criteria for adult training programs? Do you feel, since you have lived with this for a while, that there are some things really not helping achieve the goals of the program, which is to increase our trained manpower in this country and also to reduce the rates of unemployment by putting unskilled people to work in skilled work?

• 1555

Mr. Pillsworth: Yes, Mr. Chairman. As a matter of fact, I appreciate the opportunity because I believe, in my experience since 1970, that often retraining has been unjustly criticized—it has been from time to time in the press. I feel that way for various reasons. I think by and large, although there are exceptions to this, the students who come to us and are

[Traduction]

Le président: C'était un mémoire très complet. Merci. Voulez-vous appeler ceux qui vous ont aidé à préparer ce mémoire?

M. Lancaster: Puis-je demander aux auteurs de venir se joindre à moi. M. Pillsworth devrait venir également au cas où il y aurait des questions au sujet de la formation pour adultes parrainée par Emploi et Immigration Canada. Je pense que nous avons maintenant tous les auteurs, à l'exception de M. Prokos.

Le président: Veuillez vous asseoir et vous identifier. Nous avons donc MM. Pillsworth, Brill, Pickard, Gedies et Roberts.

Très bien, j'adresse ma première question à M. Pillsworth. Il s'agit de questions que nous avons posées à d'autres collèges communautaires, à des CEGEP et à des collèges semblables à ceux qu'on trouve en Ontario et dans d'autres provinces. Dans l'intérêt de notre compte rendu, quel est le nombre de places achetées par Emploi et Immigration Canada à votre collège dans le cadre des programmes de recyclage? Quel pourcentage du nombre total d'étudiants ces places représentent-elles?

M. W. Pillsworth (vice-président, Services communautaires, Fanshawe College): Monsieur le président, membres du Comité, nous les appelons des étudiants de la formation des adultes, appelés parfois étudiants en recyclage. La Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada a fait environ 185,000 jours de formation par année, ce qui suffit pour environ 2,000 étudiants. C'est un programme auquel peuvent s'ajouter de nouveaux étudiants toutes les semaines, et les classes sont toujours pleines 52 semaines par année. Ces programmes sont offerts à London, sur ce campus, et à Saint-Thomas, Ontario. Nous y avons un centre ainsi qu'un troisième à Simcoe. Les 2,000 étudiants représentent environ le tiers de la population étudiante.

Le président: C'est bien différent de la situation dans la région de l'Atlantique et même dans l'ouest, où ce genre d'étudiants représentent 50 ou 60 p. 100 du nombre total des étudiants qui vont dans ces collèges.

Je suppose que cette contribution est très importante pour vous et vos programmes. C'est pourquoi je voudrais savoir si vous avez des recommandations à nous faire pour que nous les incluions dans notre rapport afin de modifier les critères utilisés pour les programmes de formation des adultes. Comme vous avez une certaine expérience de la chose, croyez-vous qu'il y a des facteurs qui ne nous aident pas à atteindre les objectifs de ce programme, qui sont d'augmenter notre main-d'œuvre qualifiée et de réduire le taux de chômage, en recyclant la main-d'œuvre non qualifiée pour qu'elle puisse travailler?

M. Pillsworth: Oui, monsieur le président. En fait, je suis très heureux que vous me le demandiez. En effet, mon expérience remonte à 1970 et je trouve que les journaux ont souvent critiqué à tort le recyclage, et ce, pour de nombreuses raisons. En général, et même s'il y a des exceptions, les étudiants qui viennent nous voir nous sont envoyés par la

[Text]

referred to us by the Canada Employment Commission and—in this area we have a very good working relationship with the staff of the Canada Employment Commission—are quite highly motivated.

Now you have exceptions to that, the same as you have exceptions to that in the apprenticeship program or in the post-secondary program, but by and large they are good students and what they are trying to do is to find a place for themselves. We look upon it as a second chance type of school and if we did not have these kinds of opportunities in the Province of Ontario I often wonder what would happen to those people in our society. I know there has been a great deal of talk today about the higher level skills. What we are talking about here are the lower level skills, which I think are very, very important to our society.

Now, I do have some suggestions for improvement. I feel strongly about the objective of the program and the strength of the program, but there are places where it can be improved. First of all, I think we should have better counselling. The students now are counselled primarily by the Canada Employment Commission, although the college has a role in that as well, but the initial counselling is done by the commission. I have often felt, and there have been some pilot projects in this regard, that there should be in each community, particularly the larger communities, an independent counselling centre where we could capture more of the young people so that we could counsel them for training programs.

You might have heard of the OCAP centres. There is one in Windsor, there is another one up in Thunder Bay and there is a third one somewhere else in the province. They were conducted as an experiment by the provincial government, and I understand that they have been successful simply because they are not really tied to any particular organization. They are community counselling facilities. There will be more of those provided in the Province of Ontario in the future.

So, first, then, is better counselling.

• 1600

Secondly, I think we need better selection of candidates for training. We have tried some experiments here with Canada Manpower, where both Canada Manpower and the college have been involved in the selection of the students, because I think that is really where it starts. If we can select the students according to their potential for the training they are going to be far more successful. I think too often students have been sent to programs by Canada Manpower counsellors who really should not have been sent in the first place—and I can understand some of that with their heavy case loads, and so on.

Thirdly, there is the placement area. After the students graduate, whether they have spent 20 weeks with us or 40 weeks, we need a better placement service. What we have attempted to do here in this college is to try to have a retraining program become a part of our placement services, which comes under co-op and placement. We have not been successful in doing that because of the cost, although the

[Translation]

Commission de l'emploi avec laquelle nous avons de très bonnes relations. Son personnel est très motivé.

Il y a des exceptions à cela, tout comme il y a des exceptions dans le cadre du programme d'apprentissage et du programme d'études post-secondaires. Cependant, ce sont en général de bons étudiants qui veulent se trouver une place. Nous considérons que ces programmes offrent une deuxième chance et si on n'offrait pas ce genre d'occasion en Ontario, je me demande ce qu'il adviendrait de ces étudiants. Je sais qu'on a beaucoup parlé aujourd'hui des qualifications supérieures. Cependant, ce dont nous parlons, nous, ce sont des qualifications inférieures qui sont extrêmement importantes pour notre société.

J'ai bel et bien des suggestions à vous faire pour apporter des améliorations. J'approuve tout à fait les objectifs du programme, mais il y a tout de même place pour des améliorations. Tout d'abord, il devrait y avoir plus d'orientation. En ce moment, c'est la Commission de l'emploi qui oriente les étudiants, bien que les collèges aient un rôle à jouer à cet égard. C'est quand même la Commission qui se charge de l'orientation initiale. J'ai souvent pensé qu'il devrait y avoir dans chaque collectivité, et surtout dans les plus grandes, un centre d'orientation indépendant où nous pourrions rejoindre plus de jeunes pour les orienter vers des programmes de formation. Je sais qu'il y a déjà eu des projets pilotes de ce genre.

Vous avez peut-être entendu parler des centres OCAP. Il y en a un à Windsor, un autre à Thunder Bay et un troisième quelque part ailleurs dans la province. Ils ont été ouverts à titre expérimental par le gouvernement provincial, et je crois qu'ils ont remporté du succès tout simplement parce qu'ils n'avaient pas vraiment de lien avec un organisme en particulier. Il s'agissait de centres d'orientation communautaires. On en ouvrira d'autres dans la province de l'Ontario dans l'avenir.

Il faut donc tout d'abord une meilleure orientation.

Deuxièmement, je crois qu'il nous faut de meilleurs procédés de sélection pour choisir les candidats à la formation. Nous avons effectué quelques expériences ici en collaboration avec le Centre de main-d'œuvre du Canada au cours desquelles le Centre et le collège ont participé au choix des étudiants, car enfin, à mon avis, c'est là le point de départ. Si nous pouvons choisir des étudiants en fonction de leur capacité d'apprendre, ceux-ci connaîtront beaucoup plus de succès. Trop souvent, les conseillers du Centre de main-d'œuvre du Canada envoient des étudiants suivre des programmes auxquelles on n'aurait jamais dû les envoyer au départ, ce que je comprends très bien, vu la charge de travail énorme du conseiller.

Troisièmement, il y a la question de dotation. A la fin de ses études, que l'étudiant soit resté avec nous 20 semaines ou 40, il faut un meilleur service de dotation. Nous avons tenté ici au collège d'intégrer à notre programme de perfectionnement un service de dotation qui relève du service d'enseignement coopératif et de dotation. Nous n'avons malheureusement pas connu beaucoup de succès à cause des coûts, bien que la Commission

[Texte]

Canada Employment and Immigration Commission have indicated an interest. If we were able to do that, I think we would have better placement of our students. Secondly, we would have far better statistics. What the Canada Employment and Immigration Commission does now is follow up with some of the students for a certain period of time. We do not have good statistics, unfortunately, and those statistics are needed for developing training plans for the future.

That is really my next point—better statistics, and also we need a more sophisticated way of developing training programs. I know we have talked today about questionnaires, about surveys. Those surveys, unfortunately, become very quickly outdated. Too often, I think, we take last year's training plan, look at it, and decide whether it is going to apply to the coming year without sufficient sophistication in really knowing whether the training plan that we are putting forth is going to meet the needs of our particular area. We are working on a plan with the Canada Employment and Immigration Commission for this area to improve that part of our work, and I am hopeful that we will be successful in doing that.

That concludes my remarks, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Lancaster. I just have a couple of very specific, factual questions, which you could answer yourself or refer to one of your group. Could you tell us what percentage of your full-time students would go on to work when they finish their course, and what percentage would go on to post secondary education? That is one question.

• 1605

The other is: For those who go on to work, what is their success rate in finding jobs within six months or so, say a reasonable time, after finishing the course?

Mr. Lancaster: Perhaps I can address those questions in the reverse order in which you asked them. Our final placement statistics across the college-wide sample of graduates have varied downwards from 93 per cent to 90 per cent over the last five years. We have come down from 93 per cent to 90 per cent.

In reply to the first part of your question, being a post-secondary institution, Fanshawe is involved in the production of graduates for the labour market, so we are not in the business of the transfer of students as many colleges in Quebec and British Columbia are. I do not believe that more than 10 per cent of our graduates move on to either universities or other colleges. I have a guy in the audience who might be able to give me that figure though.

The Chairman: Fine. My last question, do you have any problems finding staff for the institution? What percentage of your staff would be fulltime and what percentage would be part time from the community?

[Traduction]

de l'Emploi et de l'Immigration se soit montrée intéressée. Si nous arrivions à mettre ce service au point, alors je crois que nous pourrions offrir un meilleur service de dotation à nos étudiants. En outre, les statistiques seraient bien meilleures. À l'heure actuelle, la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada fait un suivi de certains des étudiants pendant un certain temps. Malheureusement, nous ne possédons pas de données statistiques généralisées alors que nous en aurions besoin pour mettre au point des programmes de formation pour l'avenir.

Ce qui m'amène à mon point suivant... il nous faut de meilleures statistiques et il nous faut également des mécanismes plus sophistiqués pour concevoir des programmes de formation. Je sais qu'il a été question aujourd'hui de questionnaires, d'enquêtes. Malheureusement, celles-ci sont rapidement périmées. Trop souvent, il nous faut prendre le cours de formation de l'année précédente, l'examiner et décider si nous allons l'utiliser au cours de l'année qui commence sans vraiment savoir, faute de moyens suffisamment sophistiqués, si ce cours répond vraiment aux besoins de notre région précise. Nous préparons actuellement avec l'aide de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada un cours destiné à la présente région afin d'améliorer cet aspect de notre travail, et j'espère que nous y parviendrons.

Voilà ce que j'avais à vous dire, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Lancaster. Je n'ai que quelques questions très précises à vous poser, à vous ou à l'un des membres de votre groupe. Pouvez-vous me dire quel pourcentage d'étudiants à temps plein iront sur le marché du travail après avoir terminé leur cours et quel pourcentage poursuivront des études après le niveau secondaire? Voilà pour ma première question.

L'autre est la suivante: de ceux qui se lancent sur le marché du travail, quel pourcentage trouvent un emploi dans les six mois ou enfin dans des délais raisonnables après avoir terminé le cours?

M. Lancaster: Peut-être puis-je répondre en ordre inverse. Nos dernières statistiques sur le nombre d'emplois trouvés sur un échantillonnage de diplômés de tout le collège varient de 93 à 90 p. 100 au cours des cinq dernières années. Nous sommes donc passés de 93 p. 100 à 90 p. 100.

Quant à la première partie de votre question, Fanshawe est un établissement post-secondaire qui forme des diplômés pour le marché du travail et donc, nous ne préparons pas nos étudiants à aller ailleurs comme de nombreux collèges au Québec et en Colombie-Britannique. Je ne crois pas que plus de 10 p. 100 de nos diplômés continuent soit à l'université ou dans d'autres collèges. Il y a toutefois quelqu'un ici dans la salle qui pourrait peut-être me donner le chiffre exact.

Le président: Très bien. Ma dernière question: avez-vous des difficultés à trouver du personnel pour votre école? Quel pourcentage de votre personnel enseigne à plein temps et quel pourcentage vient de la communauté et travaille à temps partiel?

[Text]

Mr. Lancaster: I cannot give you our percentages. Certainly we do involve experts in the community in part-time teaching assignments. The majority of our faculty members are full-time faculty members. Perhaps I could ask one of the chairmen of the academic divisions to give you an example for their particular division.

The Chairman: Do any of them have trouble getting staff too? I would like to hear that, whether there are any shortages of staff. Mr. Roberts.

Mr. J. C. Roberts (Chairman, Civil Engineering Technology Division, Fanshawe College): Approximately 90 per cent of the staff would be full time; 10 per cent part time.

Mr. Lancaster: Is there any difficulty in recruiting?

Mr. Roberts: There is some difficulty in very specialized fields. In my own particular area, civil technology, I have had difficulty in finding instructors in very specialized fields. I can think of a couple such as reinforcing steel detailing, structural steel detailing—that sort of thing. For the pure scientific subjects such as science courses, math courses, I do not think there is that difficulty. But when you get into a very specialized field, there is a certain amount of difficulty.

The Chairman: Thank you. John McDermid.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, I had an opportunity to go through this brief before we arrived, and I must say I found it most informative. I would congratulate all those who participated. So now if I can just go through it from front to back since I made some notes; I just want to make a few comments perhaps and also ask a few questions as I go along.

Apprenticeship training as it now exists in Ontario includes a large degree of onus on industry to do the training.

And this is Mr. Brill's presentation. They just do not think it is practical. That remark kind of goes against a lot of the representations we have had; those which said that we need more hands-on type of training; that we have got to get them out of the class room and into the workforce, and quite possibly with some of the apprenticeships on a modular basis, maybe we could speed them up a little bit. I would like your comment on that for number one.

Second, I refer to a point discussed briefly this morning. I do not know if you were in this morning but we were talking about the industrial resource centre that is being set up in Windsor, and how the community-college community looks upon this type of facility as an alternative to the industry doing the on-the-job training and the community college doing the academic end of apprenticeship training.

• 1610

Mr. Brill: Regarding putting the onus on industry to do the training, I certainly agree, and we all know from our own experience, that we learn more in the first six months than we

[Translation]

M. Lancaster: Je ne saurais vous donner de pourcentage. Il est certain que nous faisons appel à des experts de la communauté pour enseigner à temps partiel. Toutefois, la majorité de notre personnel enseigne à temps plein. Peut-être pourrais-je demander à l'un des directeurs des divisions d'enseignement de vous donner un exemple tiré de leur discipline particulière.

Le président: Certains d'entre eux éprouvent-ils également des difficultés à trouver du personnel? J'aimerais savoir s'il y a pénurie de personnel. Monsieur Roberts.

M. J. C. Roberts (directeur, Division des techniques du génie civil, Collège Fanshawe): Il se trouve qu'environ 90 p. 100 du personnel est à temps plein et 10 p. 100, à temps partiel.

M. Lancaster: Avez-vous du mal à faire le recrutement?

M. Roberts: Nous éprouvons quelques difficultés dans des domaines très spécialisés. Dans mon propre domaine, les techniques du génie civil, j'ai éprouvé des difficultés à trouver des instructeurs dans des domaines très spécialisés. Je pense par exemple à l'enseignement des épures d'acier frêlé, des épures d'acier de structure... ce genre de choses. Quant aux sciences pures, comme les cours de science, les cours de mathématiques, cette même difficulté n'existe pas. Mais lorsque vous tombez dans un domaine très spécialisé, vous rencontrez certaines difficultés.

Le président: Merci. John McDermid.

M. McDermid: Monsieur le président, j'ai eu l'occasion d'étudier ce mémoire avant notre arrivée, et je dois dire que je l'ai trouvé des plus instructifs. J'aimerais en féliciter tous les auteurs. Je vais maintenant le passer en revue rapidement du début à la fin puisque j'y ai pris des notes; j'aimerais chemin faisant faire quelques remarques et peut-être poser également quelques questions.

Les programmes de formation en apprentissage tels qu'ils existent actuellement en Ontario laissent une grande part de responsabilité à l'industrie en matière de formation.

C'est tiré de la présentation de M. Brill. Il ne croit tout simplement pas que c'est pratique. Or, de tels propos vont à l'encontre de ce qui nous a été répété sans cesse, à savoir qu'il faut plus de formation en situation; qu'il faut sortir les étudiants des salles de classe et les placer en situation et il se peut qu'on puisse se servir de programmes d'apprentissage par modules en accélérant leur mise en œuvre. J'aimerais tout d'abord que vous me disiez ce que vous en pensez.

Ensuite, j'aimerais parler de quelque chose qu'on a abordé rapidement ce matin. Je ne sais pas si vous étiez là ce matin, mais nous avons parlé du Centre de ressources industrielles que l'on est en train de monter à Windsor et de la façon dont le milieu enseignant des collèges communautaires envisage ce genre d'installation, c'est-à-dire comme une méthode de rechange à la formule selon laquelle l'industrie offre la formation pratique et le collège communautaire, l'enseignement théorique.

M. Brill: Quant à confier à l'industrie la responsabilité de la formation, je suis certainement d'accord, car nous savons tous par expérience que nous en apprenons plus au cours des six

[Texte]

did in all the previous time. That is all well and good. However, in the fields that I am involved with, in tool and die, the machine shops, if you take a look at the apprenticeship training profile and what needs to be covered there in the way of training, it is just not practical to do it in Joe's machine shop. He just does not have the range of equipment nor available staff. He may have skilled staff but they are busy, and they are not necessarily people who can train others. So it is not practical in that regard. If you take a look at the metal-cutting industry, you would probably find that about half of it is involved in these smaller shops; so to expect them to do a lot of training is not, I think you would find, too practical.

The other thing that really has affected my thinking over the past several years since coming to Fanshawe College is that in co-op we have had an awful lot of success getting students out into jobs at times when others, even engineering, were down. The reason is that we put a lot of emphasis on providing to industry a person who can earn his keep, a person who has skills which in reasonably short order can be put to a profitable use by the company. We know that to get industry interested in people, you give them people with skills that they can put to work for the company in reasonably short order, and they will gladly take those kinds of people. If we were to follow that kind of an approach, I think we would get industry involved in the training.

That is my point of view.

Mr. McDermid: Just to follow up, industry, in co-operation with one another, is building an industrial resource centre in Windsor, and it is going to have the land of equipment that maybe the little guy will not have in his shop, providing diversity for the apprentice. Do you feel that is a duplication of community college work? Do you feel it could be handled under the auspices of the community college, or do you feel there is a need for this type of training outside the community college?

Mr. Brill: I do not know exactly what the situation is in Windsor; someone must have done a study and so on. However, before building a new facility here we would be very concerned that all the existing training facilities in the city were put to full use. For example, there are at least half a dozen training machine shops in London, and I would think the utilization is not all that high. I am talking across all the high schools and in the college here. Over the past couple of years, the utilization of our in-college facilities has increased considerably, as was mentioned earlier, but I am not sure that this has happened in all of the training facilities. So to add to those without making sure they are totally utilized, I would think, at first thought anyhow, it would be wrong; that would be my answer.

[Traduction]

premiers mois qu'auparavant. C'est parfait. Toutefois, dans le domaine qui sont de mon ressort, les ateliers d'outils et de matrices, les ateliers de mécanique, si vous regardez le profil de formation d'un apprenti et ce qu'il faut offrir comme formation de base, il n'est tout simplement pas pratique d'offrir l'enseignement à l'atelier de mécanique du coin. Il n'y a ni la gamme d'équipement, ni le personnel. Il y a bien sûr des ouvriers spécialisés mais ils sont occupés et ils ne sont pas nécessairement capables d'enseigner à d'autres. Ce n'est donc pas pratique de ce point de vue. Si vous regardez le secteur de l'usinage des métaux, vous constaterez probablement qu'environ la moitié du travail se fait dans de petits ateliers; s'attendre donc à ce que ceux-ci fassent beaucoup de formation n'est pas à mon avis très pratique.

Ce qui a aussi énormément influencé ma pensée à ce sujet depuis quelques années, depuis que je suis au collège Fanshawe, c'est le fait que nous avons connu beaucoup de succès dans le cadre de l'enseignement coopératif pour ce qui est de trouver des emplois aux étudiants alors que d'autres, même les écoles de génie avaient du mal à le faire. C'est que nous accordons énormément d'importance à préparer pour l'industrie des employés qui peuvent gagner leur pain, des gens qui possèdent les compétences qui leur permettent en peu de temps d'être rentables pour la compagnie. Nous savons que si nous voulons que l'industrie s'intéresse à nos gens, il faut donner à nos étudiants les compétences qui leur permettent de travailler très rapidement pour la compagnie et ainsi l'industrie est très heureuse de les accepter. Si nous adoptons une approche de ce genre, je crois que nous pourrions faire participer l'industrie à la formation.

C'est là mon point de vue.

M. McDermid: Dans la même veine, les entreprises, en collaboration, mettent sur pied à Windsor un centre de ressources industrielles où l'on trouvera justement le genre d'équipements que le petit employeur ne peut avoir dans son atelier, ce qui offre une plus grande diversité à l'apprenti. A votre avis, cela fait-il double emploi avec le travail du collège communautaire? Croyez-vous que le collège communautaire devrait s'en occuper ou êtes-vous d'avis que ce genre de formation doit exister à l'extérieur du collège communautaire?

M. Brill: Je ne connais pas exactement la situation à Windsor; on a dû effectuer une étude, et caetera. Toutefois, avant de construire de nouvelles installations ici, nous nous assurerions que toutes les installations de formation qui existent dans la ville sont utilisées à plein rendement. Par exemple, il y a au moins une demi-douzaine d'ateliers d'apprentissage dans le domaine de la mécanique à London: j'ai l'impression que le taux d'utilisation n'est pas très élevé. Je parle des ateliers dans toutes les écoles secondaires et le collège ici. Depuis quelques années, l'utilisation de nos installations au collège a considérablement augmenté comme on l'a dit précédemment, mais je ne suis pas persuadé qu'il en a été de même pour toutes les installations de formation. Je dirais donc, à première vue certainement, qu'il ne convient pas d'ajouter de nouvelles installations avant de s'assurer qu'on utilise à plein rendement celles qu'on a. Voilà ma réponse.

[Text]

• 1615

Mr. McDermid: Okay, thank you very much. Moving along to Mr. Gedies' presentation. He mentioned the secondary schools and the streaming of students, if I can use that terminology, putting them into streams at a very early age before they really have an opportunity to choose a career or to take a look at what is going on the work place and that sort of thing. That of course, reflects directly on curriculum for one thing, but also on the business of guidance in the high school.

We have had criticism of guidance, not the teachers so much as the system; in many school, during lunch; they have responsibilities elsewhere within the high school faculty, and it is more or less a hobby with them. Some boards of education that are a little richer do have full-time counsellors, yet the counsellors I have talked to seem to feel they are ill-advised or are not well-informed by industry, by universities, by community colleges. I now understand there is a counsellors's association. Are you in contact with them that you know of?

Mr. Gedies: No, personally, I am not, but there may be one Gordon, have you any idea?

Mr. Lancaster: We do have a large counselling department at the college and they work very closely with the high school guidance counselling system, yes.

Mr. McDermid: Do they work with the guidance counsellors within this community or within Fanshawe's sphere of responsibility, which includes St. Thomas and Simcoe and all areas?

Mr. Lancaster: Yes, it includes four counties: Oxford, Elgin, Middlesex and Norfolk.

Mr. McDermid: They work closely with the guidance teachers there?

Mr. Lancaster: Yes, they do. They have joint professional development days.

Mr. McDermid: But they do not go beyond that?

Mr. Lancaster: No.

Mr. McDermid: Okay.

Mr. Lancaster: That is our geographical jurisdiction.

Mr. McDermid: The association is appearing before us I believe next week, so it will be interesting to hear what they have to say, that is for sure. As you can appreciate, that falls within the provincial sphere of responsibility, yet I feel it is incumbent upon us to make the recommendations if it is required.

Mr. Gedies: If I could add to this, we have very little contact with the counsellors and when we do, I think that the ignorance that still exists at the secondary level and I would say at the primary school level—the old myth referring to my particular area of interest is that mechanic still has a greasy

[Translation]

M. McDermid: Très bien, merci beaucoup. Maintenant j'aimerais passer à la présentation de M. Gedies. Celui-ci a parlé des écoles secondaires et de leur façon de caser les étudiants, si je peux utiliser cette expression, c'est-à-dire les placer dans un domaine à un âge très jeune avant que ceux-ci n'aient vraiment l'occasion de choisir une carrière ou de voir ce qui se passe dans le monde du travail. Évidemment, cela a des répercussions directes sur le programme de cours ainsi que sur l'orientation donnée dans les écoles secondaires.

Nous avons entendu des critiques sur l'orientation offerte, pas sur les professeurs comme sur le système. Dans de nombreuses écoles, les conseillers en orientation sont engagés dans la plupart des cas à temps partiel. Ils travaillent après l'école ou pendant le déjeuner; ils assument en général d'autres responsabilités au sein de la faculté et c'est plus ou moins un passe-temps pour eux. Certaines commissions scolaires, un peu plus prospères, ont des conseillers en orientation à plein temps, mais ceux à qui nous avons parlé semblaient croire qu'ils étaient mal renseignés ou mal informés par l'industrie, par les universités et par les collèges communautaires. J'ai appris qu'il existe maintenant une association de conseillers en orientation. Êtes-vous en contact avec cette association?

M. Gedies: Non, personnellement, je ne le suis pas, mais cette association existe peut-être. Gordon, êtes-vous au courant?

M. Lancaster: Nous avons un service d'orientation très important au Collège et nos conseillers travaillent en étroite collaboration avec leurs homologues des écoles secondaires, oui.

M. McDermid: Travaillent-ils avec les conseillers en orientation de cette localité ou à l'intérieur de la sphère de responsabilité de Fanshawe, y compris les régions de St-Thomas et Simcoe?

M. Lancaster: Oui, notre influence se fait sentir dans 4 comtés: Oxford, Elgin, Middlesex et Norfolk.

M. McDermid: Ils travaillent en étroite collaboration avec les conseillers en orientation qui s'y trouvent?

M. Lancaster: Oui, ils participent tous à des journées de perfectionnement professionnel.

M. McDermid: Mais vont-ils plus loin?

M. Lancaster: Non.

M. McDermid: Très bien.

M. Lancaster: C'est là notre région géographique.

M. McDermid: Je crois que des représentants de l'Association comparaitront devant nous la semaine prochaine. Je suis curieux de savoir ce qu'ils vont nous dire, c'est certain. Vous comprendrez que ce domaine relève de la compétence provinciale, pourtant j'estime qu'il nous revient de formuler des recommandations à ce sujet, si nécessaire.

M. Gedies: Puis-je ajouter que nous avons très peu de contacts avec les conseillers en orientation et que lorsque nous en avons, je crois que l'ignorance qui existe toujours au niveau de l'école secondaire et je dirais même au niveau de l'école primaire... le vieux mythe qui veut que dans mon domaine

[Texte]

sleeve and all he needs is two good hands. It still prevails very much and I think, probably, if you check the population, most of the counsellors at both of these levels come from an academic background, so they have no perception of the changes that have taken place in many of the technologies. Therefore, they really cannot promote the kind of person who is needed now and in the future in the eighties; the person who needs to be able to think and solve problems, and as a result I think, a good case in point is that, when Johnny in Grade 7 or Grade 6 cannot do math, they say, Do not worry; you will be a good carpenter or a good mechanic. These kinds of assumptions are still very much alive.

I think at the college here we have had a few meetings with counsellors off and on, but there is no concerted effort or pressure brought upon them really to discover what the needs are for the future skills. I am not talking about these occasional visits to industry and these formal tours, but rather, spending some time really in industry to discover what are the problem-solving skills required, in addition to the manipulative skills. There is a big problem at present.

Mr. McDermid: Hopefully, this committee will be able to give them some ideas.

I do not want again to usurp our next witnesses' points, but I notice in the brief here that one of the points made was that the Canadian Employment and Immigration Commission at one time had seed money for co-operative programs.

• 1620

Mr. Lancaster: Yes, yes, that is true.

The Chairman: I was going to suggest that since Mr. Lancaster will appear with Mr. Weiser completely on co-operative education, let us ask all the co-operative questions together and we will deal with this college right now as another matter.

Mr. McDermid: Okay, there is no problem with that at all. You will just pardon me, again, I have to see whose point this is. Mr. Pickard again says that the training load must be shifted from industry to the institutions, which will open up space for more trainees in industries as we more fully utilize the training expertise of both areas. I will get back. You know, that is in conflict with what we hear from industry and from the people out in the field themselves. They feel there has to be more hands-on training. There has to be more training done in the field. I guess to be the devil's advocate, I would ask if that is the community college protecting its collective behinds.

[Traduction]

particulier par exemple, le mécanicien ait toujours les mains graisseuses et que tout ce qu'il lui faut, ce soit deux bonnes mains. Cette attitude prévaut encore beaucoup, vérifiez auprès de la population. D'ailleurs, la plupart des conseillers aux deux niveaux scolaires ont une formation universitaire et n'ont donc aucune idée des changements qui ont eu lieu dans de nombreuses technologies. Par conséquent, ils ne peuvent vraiment pas inciter le genre de personnes, qu'il faut maintenant et qu'il faudra à l'avenir dans les années 80, à suivre ce genre de cours. Ils n'encouragent pas le genre de personnes capables de réfléchir et de solutionner des problèmes. Je vais vous donner un bon exemple. Quand un enfant, en 7^e ou en 6^e année, ne réussit pas en mathématiques, on lui dit, ne t'inquiète pas, tu feras un bon charpentier ou un bon mécanicien. De telles idées sont toujours très vivaces.

Je crois que nous avons eu ici au Collège quelques réunions avec des conseillers, de temps à autre, mais il n'existe aucun effort concerté, nous n'exerçons aucune pression pour forcer les conseillers à constater quels sont les besoins pour les métiers de l'avenir. Je ne parle pas de visites à l'occasion à une industrie, de visites officielles, mais plutôt de passer du temps dans une industrie pour découvrir quelles sont les compétences nécessaires pour résoudre des problèmes, outre les compétences manuelles. Cela constitue à l'heure actuelle un grand problème.

M. McDermid: Espérons que notre Comité pourra leur donner quelques idées.

Je ne voudrais pas encore une fois voler les arguments de notre prochain témoin, mais je remarque dans le mémoire que j'ai ici que l'on fait notamment valoir que la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada avait à une certaine époque des fonds de mise en œuvre pour des programmes coopératifs.

M. Lancaster: Oui, c'est exact.

Le président: Je l'ai proposé, puisque M. Lancaster doit comparaître avec M. Weiser pour discuter complètement de cette éducation coopérative. Groupons donc toutes les questions se rapportant à l'éducation coopérative et nous allons traiter tout de suite de ce droit à l'éducation dans les collèges à titre de question distincte.

M. McDermid: D'accord. Je m'excuse, à nouveau, mais il me faut savoir qui adopte ce point de vue. M. Pickard nous dit à nouveau que la charge de la formation doit être transférée du secteur industriel aux institutions ce qui donnerait plus de possibilités pour avoir plus d'apprentis dans les entreprises car on pourrait ainsi mieux utiliser les compétences de formation dans les deux secteurs. Je reviendrai à cette question. Vous savez que cette opinion entre en conflit avec ce que nous avons entendu dire de la part des entreprises et de la part des gens qui travaillent sur place. Ces gens pensent au contraire qu'il faudrait qu'il y ait plus de formation pratique, plus de formation sur place. Donc, je suppose que pour me faire l'avocat du diable, je vous demanderai s'il s'agit-là d'une raison invoquée par la communauté des collèges pour protéger ses arrières.

[Text]

Mr. Pickard: I would say it is not my view, working for a community college. I think my point there was in terms of the position we are in right now with the apparent crunch for numbers. I certainly believe the best training would be a combination of hands-on in industry and related training in a community college or a training centre, or whatever it might be. However, I think with the apparent current shortage and future shortage of skilled trades people, another approach must be taken, and that approach must maximize both the facilities within a community college and facilities within industry in terms of training, and that there are ways that has been done through a better balance between training. I believe that, once again, proper education will better serve that need to an extent. What we can do in terms of improving the training which does take place is really to follow a system not unlike what happens with lawyers or doctors or engineers, and that essentially is to give them some training up front, give them some basic skills, including hands-on skills, and make them more productive when they get into industries so the employer can in turn get some return for the investment he is going to have to continue to make with that particular individual. Hopefully, when greater skills come in to them, they are going to be more willing to put some effort into training themselves, as opposed to having to start from scratch.

Mr. McDermid: Just one final question on the automotive end of things. I gather the Ontario government's apprenticeship program, the classroom portion of that—the eight-week portion—is offered here at Fanshawe. I have had automotive dealers complain to me, especially the smaller dealers, that to take an apprentice away from them for eight solid weeks is a great hardship on them and, in fact, they do not get into the apprenticeship program because of that. They will go out and try and hire themselves graduate mechanics rather than get into the apprenticeship program because they feel they cannot afford the time of eight weeks. They could afford a day a week—four days in the shop and one in the classroom, or three and two. Some of them have gone that far. Is that practical? Is that worth investigating?

Mr. Gedies: I think certainly it is, particularly in areas such as London or Toronto where the density of population would warrant this. I think that has been a very successful approach in Europe in many countries. There are quite a number of innovative programs in automotive apprenticeship training taking place at present which you may or may not be familiar with, where, for instance, in a 40-week front-end loaded program for that very reason to then avoid any future disruption, these people who will take that 40-week concentrated program will no longer have to go to these eight-week courses. Therefore the employer would definitely then get a student who should be able to function at a level comparable to a third- or fourth-term apprentice.

[Translation]

M. Pickard: Je dirais que travaillant pour un collège communautaire, ce n'est pas mon opinion. Je crois qu'actuellement il faut tenir compte de cette apparente pénurie. Je crois très certainement que la meilleure formation serait une combinaison de formation pratique dans les entreprises et d'une formation connexe dans un collège communautaire ou centre de formation, etc... Toutefois, vue la pénurie actuelle de spécialistes, il faut utiliser une autre méthode et cette méthode consiste à utiliser au maximum tant les installations des collèges communautaires que les moyens de formation qui existent dans le secteur industriel. Il faut par conséquent en arriver à un meilleur équilibre de formation. A nouveau, je suis convaincu qu'une éducation appropriée serait fort utile en ce sens. Ce que nous pouvons faire pour améliorer la formation actuelle ce serait de suivre un système comme celui qui existe pour les avocats ou les docteurs ou les ingénieurs. C'est-à-dire qu'il faudrait essentiellement commencer par fournir au début une formation, des compétences fondamentales, y compris des connaissances pratiques et rendre ces apprentis plus productifs lorsqu'ils entrent dans les entreprises afin que l'employeur puisse obtenir un certain rendement de l'investissement qu'il va devoir faire pour continuer à former cette personne. Nous espérons que lorsque ces gens deviendront plus spécialisés, ils s'occuperont davantage d'assurer eux-mêmes leur formation et qu'on n'aura pas à commencer tout au début.

M. McDermid: Une dernière question au sujet du secteur de l'automobile. Je crois comprendre que le programme d'apprentissage du gouvernement de l'Ontario, c'est-à-dire le côté apprentissage dans les classes, soit ces huit semaines, sont fournis ici à Fanshawe. Des concessionnaires d'automobiles se sont plaint, particulièrement des petits concessionnaires, que de perdre pendant huit semaines complètes un apprenti c'était trop dur pour eux et c'est la raison pour laquelle ils ne voulaient pas s'occuper de ces programmes d'apprentissage. Ils préfèrent engager des mécaniciens diplômés plutôt que participer à des programmes d'apprentissage car ils ne pensent pas pouvoir se permettre de perdre huit semaines. Ces concessionnaires nous disent qu'ils pourraient se permettre de perdre un jour par semaine, qu'on pourrait établir un système de quatre jours dans l'atelier et un de classe, ou un système de trois et deux. Certains sont allés aussi loin. Serait-il pratique d'établir un système de ce genre? Est-ce que ceci vaudrait la peine d'être étudié?

M. Gedies: Je crois que oui, particulièrement dans des régions telles que celles de London ou Toronto où la densité démographique le justifierait. Je crois qu'en Europe dans bien des pays, on a utilisé ce système avec succès. En ce moment, on essaie un certain nombre de programmes nouveaux dans le domaine de la formation des apprentis dans le secteur de l'automobile. Peut-être que vous n'êtes pas au courant qu'il existe un programme de formation concentrée dès le début de la formation d'un spécialiste, formation qui dure 40 semaines et ainsi les spécialistes par la suite n'auront plus à arrêter leur travail pour suivre ces cours de huit semaines. Par conséquent, l'employeur aurait alors un élève qui serait capable de faire du travail d'un apprenti du niveau du troisième ou quatrième niveau.

[Texte]

• 1625

I would suggest, however, the reasons, and there have been many presented, and I think it touches upon the chairman's question, and pertinent not only to adult retraining but also apprenticeship. The reason why more and more employers are getting out of the traditional system, while reluctant to do so, is the cumbersome system, of administration. I am not sure whether you are aware of that. In order to send an apprentice to the college, the employer has actually to lay him off in order to satisfy UIC requirements, and separation papers have to be filled in, vacation pay has to be made out for those who want to follow the rule, only to find then that the apprentice is disqualified by UIC.

This very college here, to give you an example—and that has been donated by local industry—there is a student emergency loan fund of \$3,000 that turned over three times last year just to keep apprentices at the school because of the financial hardships, instead of—and I heard this mentioned this morning—a simple tax incentive system to ask the employer to continue to pay the person and then have that deduction made later on. It would simplify all this kind of confusion. That does not do much for apprenticeship at present.

Secondly, what we find is, and I think Fred Brill touched on this, in 80 per cent of the cases of employers, and I am talking about smaller garages in particular, they are not really living up to the commitment on their part of the training, so when you talk about an eight-week course at the college, which should be mainly theoretical in nature, we find we spend a great deal of time going over the practical aspects, because the person simply did not receive that training at his place of work, in view of the fact that they may be specialized, they may not have the equipment and what have you. So a great deal of that still rests with the colleges, which are doing it at present to make sure we do finally have an apprentice who has the scope and the abilities to cope with the requirements.

Mr. McDermid: Thank you very much—super brief.

The Chairman: Messrs. Lancaster, Clothesworth, Brill, Picard, Roberts, Gedics, Procosis—it sounds like the gang of five—thank you very much. I also want to thank your college, on behalf of the committee, for the use of the facilities today and for all the hospitality you gave us while here. It was really appreciated.

We will now have our last witnesses of the day, Mr. Ray Weiser, Director, Canadian Association for Co-operative Education, with Mr. Gordon Lancaster.

Mr. Roy Weiser (Director, Canadian Association for Co-operative Education, University of Waterloo): In the interests of time, I would personally prefer not to read the brief. I

[Traduction]

Je voudrais cependant répéter les raisons pour lesquelles il y a de plus en plus d'employeurs qui abandonnent l'ancien système même s'ils l'abandonnent avec regret et beaucoup de ces raisons ont été présentées ici et je crois qu'elles sont en rapport avec la question présentée par le président et en rapport avec toute cette question du recyclage des adultes et de l'apprentissage. Ces raisons sont que les employeurs veulent abandonner ce système trop lourd d'administration. Je ne sais pas si vous êtes au courant de la question, mais pour envoyer un apprenti au collège, l'employeur doit effectivement le mettre à pied afin de répondre aux exigences de la CAC. Il faut remplir des documents de cessation d'emploi, fournir une indemnité de congé etc. et en fin de compte on s'aperçoit que l'apprenti est refusé par l'assurance-chômage.

Dans le cas de ce collège que nous avons ici, je puis vous donner un exemple. Des entreprises ont fourni une caisse de prêt d'urgence pour étudiant de 3,000 dollars qu'il a fallu renouveler trois fois l'an passé rien que pour tenir compte des difficultés financières des apprentis suivant des cours. Ce qui serait beaucoup mieux comme processus, et je l'ai entendu mentionner ce matin, ce serait d'établir un système d'incitation fiscale consistant à demander à l'employeur de continuer à verser le salaire de cette personne et d'en faire la déduction plus tard. Ce serait simplifier toutes ces confusions. Ces difficultés ne sont certainement pas pour favoriser l'apprentissage à l'heure actuelle.

En deuxième lieu, nous nous apercevons, et je crois que Fred Brill en a parlé, que 80 p. 100 des employeurs, et je parle des petits garages en particulier, ne fournissent pas leur part de formation. Donc, lorsque vous parlez d'un cours de huit semaines suivi dans un collège, et qui devrait être principalement théorique, nous nous apercevons que nous passons beaucoup de temps à nous occuper de l'aspect pratique car la personne n'a tout simplement pas reçu la formation nécessaire dans son emploi car peut-être que là où il travaille, on est très spécialisé ou qu'on n'y avait pas le matériel disponible. C'est donc les collèges qui supportent une grande partie de ce fardeau et qui assument cette tâche à l'heure actuelle pour s'assurer qu'en fin de compte nous avons un apprenti qui a les capacités nécessaires pour répondre aux exigences.

M. McDermid: Merci beaucoup... c'était un mémoire extraordinaire.

Le président: Messieurs Lancaster, Clothesworth, Brill, Picard, Roberts, Gedics, Procosis—cela ressemble à la bande des cinq—je vous remercie énormément. Je voudrais aussi remercier votre collège au nom du Comité qui nous a permis d'utiliser ses installations et qui nous a reçu avec tant d'hospitalité. Nous l'avons beaucoup apprécié.

Nos derniers témoins pour la journée seront M. Ray Weiser, directeur, association canadienne d'éducation coopérative et M. Gordon Lancaster.

M. Roy Weiser (directeur, Association canadienne d'éducation coopérative, Université de Waterloo): Vu que nous manquons de temps, je préférerais ne pas lire le mémoire. Je crois

[Text]

believe you have copies. I would like to suggest, Gordon, that we perhaps go through it merely to make a comment or two.

The Chairman: What we will do is append it in its entirety, like the previous brief, and it will be a full part of our record.

Mr. Weiser: Perhaps we should introduce ourselves. My job is director of the co-op programs at the University of Waterloo. Gordon has a similar job at Fanshawe College. Both of us are past residents of the Canadian Association for Co-operative Education and are here representing or taking the place of Andy Crichton from Memorial University in Newfoundland. We thought we would save him the expense of coming this distance.

Perhaps I could refer you to the brief now. Co-operative education is defined on page 3. You will see the *cafe* definition of Co-op. The only thing I might add there is that it gives recognition by an educational institution to the fact that a learning experience can occur outside the classroom. In fact, in many cases that is the best place for it to occur.

• 1630

Growth of Co-op in Canada is outlined on page 4. You might be interested in knowing that among the universities in Canada that are considering Co-op, I am aware of the Universities of Alberta, Calgary, Ottawa and Guelph.

Gordon, do you know of any colleges?

Mr. Lancaster: Yes, there are some colleges in Ontario considering Co-ops. Centennial College in Toronto is looking at it very closely, Algonquin College in Ottawa has just gotten under way, St. Lawrence College is looking at it very closely but has not started yet. St. Clair College in Windsor and London College in Sarnia have both recently started Co-op programs. The three that have been in for some time are Fanshawe, Mohawk and Georgian College in Barrie.

Mr. Weiser: The benefits of co-op are listed on page 5. As far as I am concerned, perhaps the most obvious benefit of co-op to the student is the increased maturity and the motivation that results from the alternation of work and study.

Accreditation is discussed on page 9. It was established by our association primarily to maintain the integrity and reputation of what had become known as co-op in Canada. We had the benefit of observing phenomenal growth of co-op in the United States, and many of the things that we observed down there we did not like. There was a proliferation of co-op programs. Elsewhere in the brief there is mention that as many as a thousand institutions in the United States have co-op programs, but many of those programs would not meet the criteria that we have set in Canada for co-op.

Our summary and recommendations appear on page 1. There was a question earlier about the Government of Canada funding program that was initiated several years ago and then cancelled with the change of government. It has not yet been

[Translation]

que vous en avez reçu des copies. Je proposerais, Gordon, que nous parcourions afin de présenter une remarque ou deux.

Le président: Nous allons faire imprimer dans sa totalité en annexe comme le précédent mémoire et il fera partie intégrante de notre compte rendu.

M. Weiser: Peut-être que nous devrions nous présenter. Je suis directeur des programmes coopératifs à l'Université de Waterloo. Gordon occupe un emploi similaire au Collège Fanshawe. Nous sommes tous les deux anciens présidents de l'Association canadienne d'éducation coopérative et nous sommes venus ici pour représenter cette association et pour remplacer M. Andy Crichton de l'Université Memorial de Terre-Neuve. Nous avons pensé pouvoir économiser les dépenses qu'auraient coûté ces grands déplacements.

Je puis peut-être maintenant passer au mémoire. L'éducation coopérative est définie à la page 3. Vous verrez à la page 3 la définition donnée par l'association de cette éducation coopérative. J'ajouterai seulement que cela donne aux maisons d'enseignement l'occasion de se rendre compte qu'on peut apprendre à l'extérieur d'une classe. Dans bien des cas, c'est vraiment le meilleur endroit où on peut le faire.

La croissance de l'enseignement coopératif est indiquée à la page 4. Vous apprendrez avec intérêt que parmi les universités au Canada qui s'y intéressent, je puis vous nommer les universités de l'Alberta, de Calgary, d'Ottawa et de Guelph.

Gordon, connaissez-vous également des collèges qui s'y intéressent?

M. Lancaster: Oui, certains collèges de l'Ontario s'intéressent à l'éducation coopérative. Le collège Centennial de Toronto étudie la chose de très près, le collège Algonquin d'Ottawa vient de se lancer dans ce programme, le collège St-Lawrence examine sérieusement ses possibilités mais n'a pas encore démarré. Le collège St-Clair de Windsor et le collège London de Sarnia ont récemment adopté les programmes Co-Op. Ces programmes existent depuis quelques temps aux collèges Fanshawe, Mohawk et Georgian de Barrie.

M. Weiser: Les avantages de ces programmes sont mentionnés à la page 5. Personnellement, l'avantage le plus évident pour l'étudiant c'est que celui-ci devient plus mûr et plus motivé s'il alterne le travail et l'étude.

La question de l'accréditation est mentionnée à la page 9. Notre association établit un régime d'accréditation pour conserver surtout l'intégrité et la réputation que connaît déjà l'enseignement coopératif au Canada. Nous avons eu l'occasion de voir quelle croissance phénoménale a connu Co-Op aux États-Unis, nous avons pu observer certaines choses dans ce pays qui ne plaisaient pas, par exemple la prolifération des programmes co-op. Le mémoire fait état également qu'un millier de maisons d'enseignement aux États-Unis ont des programmes co-op, mais un grand nombre de ces programmes ne répondent pas aux critères établis au Canada.

Vous trouverez à la page 1 notre résumé et nos recommandations. On a posé plus tôt une question concernant le programme de financement du gouvernement du Canada qui a été adopté il y a plusieurs années et annulé parce qu'il y a eu un

[Texte]

reintroduced. So in our recommendations we do propose that the Government of Canada reconsider the reintroduction of the federal funding program. Another strong recommendation is that should the funding be reintroduced, it be granted only to those institutions proposing programs that would meet the definition of co-op by our association.

Gordon, do you have anything to add?

Mr. Lancaster: No, I think it is probably appropriate to throw it open for questions.

Mr. McDermid, you were about to address a question to me.

The Chairman: I will call then on Mr. McDermid to start the questioning.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman.

The seed money for co-operative education does not look like too much: \$2 million at 0.3 per cent to stimulate co-op development in Canadian universities, colleges and high schools. That \$670 million is very close to a billion now, and I gather there is just no money for co-operative education. Is that correct?

• 1635

Mr. Lancaster: That is true. However as you probably know, Mr. Lloyd Axworthy's department is doing an in house study of the funding programs and, also, we have been very encouraged by the posture of the Canada Employment and Immigration Commission.

Mr. Weiser: I also believe that because it was so small and so low profile, it was very easily cancelled. Such action would not have made many people upset because it did not have the significance that a much larger figure would have had.

Mr. McDermid: We heard earlier about high school co-operative education, and I gather that falls under your association's purview as well; is that correct?

Mr. Weiser: No, that is not correct. We chose not to form an association that would include colleges, universities and high schools. We thought that it would be better to include only colleges and universities. I guess the distinction is the age group of the students involved. There are significant differences too in the style in which they must operate. In a post-secondary program where you are alternating blocks of four months you can arrange to have your students sent to Alberta, for instance, from Ontario. High school systems are required to keep their students close to home and, invariably, alternate mornings and afternoons perhaps with a local industry.

Mr. Lancaster: I think it is true to say there are very significant differences. Although we use the same description "co-op education" we should not think of them as quite the same animal. We should differentiate between post secondary and secondary.

[Traduction]

changement de gouvernement. Ce programme n'a pas été réinstallé. Nous recommandons donc que le gouvernement du Canada étudie sa réinstallation. Nous recommandons également que si le financement est autorisé à nouveau, il soit accordé seulement aux maisons d'enseignement dont les programmes rejoignent la définition de co-op de notre Association.

Gordon, voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Lancaster: Non, ce serait peut-être le moment de répondre aux questions.

Monsieur McDermid, vous alliez poser une question.

Le président: Je donne donc la parole à M. McDermid.

M. McDermid: Merci, monsieur le président.

Les capitaux d'amorçage pour l'enseignement coopératif ne semblent pas bien élevés: 2 millions de dollars à 0.3 p. 100 pour stimuler l'expansion de l'enseignement coopératif dans les universités, les collèges et les écoles secondaires canadiens. Les 670 millions de dollars se rapprochent maintenant du milliard, et je suppose qu'il n'y a maintenant plus d'argent pour l'enseignement coopératif. C'est bien cela?

M. Lancaster: C'est vrai. Toutefois, vous savez probablement que le ministère de M. Lloyd Axworthy est en train de faire une étude interne sur les programmes de financement et nous sommes également très encouragés par la position qu'a adoptée la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

M. Weiser: Je crois de plus que ce programme était si petit et si peu évident qu'il a été facilement annulé. Une telle mesure n'aurait pas gêné beaucoup de gens puisqu'il n'avait pas l'importance d'un programme beaucoup plus coûteux.

M. McDermid: Nous avons entendu parler plus tôt de l'enseignement coopératif dans les écoles secondaires et je suppose qu'il relève également de la compétence de votre association, n'est-ce pas?

M. Weiser: Non, ce n'est pas exact. Nous avons choisi de ne pas former d'association qui engloberait les collèges, les universités et les écoles secondaires. Il valait mieux à notre avis n'inclure que les collèges et les universités. La distinction évidemment s'établissant sur le groupe d'âges des étudiants concernés. Il y a aussi des différences importantes dans leurs façons de fonctionner. Les programmes post-secondaires vous permettent de faire alterner des blocs de quatre mois pour que vous puissiez, par exemple, envoyer des étudiants de l'Ontario en Alberta. Le système des écoles secondaires exige que les étudiants demeurent près de leur lieu de résidence et ils peuvent par exemple se rendre le matin ou l'après-midi dans une industrie locale.

M. Lancaster: Il serait donc juste de dire que les différences sont très importantes. Même si nous nous servons de la même définition, «enseignement coopératif», nous ne devons pas croire que c'est la même chose. Il faut établir la différence entre l'enseignement coopératif post-secondaire et secondaire.

[Text]

Mr. McDermid: All right, that is fair enough. I can understand that and can accept that. But let me ask you your opinion regarding having a type of co-op education in the high school areas. Is it a good idea? Obviously, of the number of those who enter the secondary educational stream, only what? 35 per cent? go on to post-secondary education?

By the way I am a great advocate of apprenticeship training being referred to now as a form of post-secondary education. I think maybe part of the stigma attached by parents perhaps to that type of training can be overcome somewhat by considering that type of training a form of post-secondary education. But I would like to know your opinion on the high school suggestion.

Mr. Lancaster: I suspect you are addressing that question to very prejudiced people. I believe that any kind of reality that is introduced into the educational system is an improvement, so I think if we can find a way to integrate real life work experience that is directly related to a student's field of study then we win on a number of counts. We educators are very good at addressing learning in the cognitive domain. We can establish curricula which look at collecting knowledge. But we are not yet very good at learning which occurs in the affective domain which talks about attitudes and expectations and ability to become self-reliant and to develop self-esteem. These things we do not address very well within an educational institution. So co-op education turns out to be a very happy mixture. The kind of learning which occurs out in the field does not duplicate the kind of learning which occurs in the institution—it complements it. In my opinion neither method alone is appropriate but, together, they are pretty good.

Mr. McDermid: Okay, one final question. And I want to go back to the funding for just a moment. Do you see funding from Employment and Immigration being used as seed money, or to help pay the difference between a conventional education system and the extra cost which obviously a co-operative educational program has in place—much as the Ontario government subsidizes community-run transportation commissions throughout the province, pays the difference in their deficit of pays 50 per cent of their deficit—that type of thing?

• 1640

Mr. Lancaster: I think you will have to accept two different answers to this question, because I think you are going to get two different answers.

Mr. McDermid: You mean from two different people. I thought you were going to speak with forked tongue. Certainly; we are going to have to separate the wheat from the chaff eventually, so . . .

Mr. Lancaster: I have no way of knowing whether Ray agrees with me or not. I think it is very difficult for politicians to enter into long-term commitments. I think it is much more attractive from a political point of view to have funds which

[Translation]

M. McDermid: Très bien, je comprends et j'accepte cela. J'aimerais savoir quelle est votre opinion sur le genre d'enseignement coopératif qu'il pourrait y avoir dans les écoles secondaires. Est-ce que ce serait une bonne idée? Évidemment, 35 p. 100 seulement de ceux qui fréquentent l'école secondaire passent ensuite aux études post-secondaires.

Au fait, je suis très en faveur de la formation en apprentissage qui est préconisée maintenant comme une forme d'enseignement post-secondaire. on pourra en quelque sorte faire disparaître ces stigmates qu'attachent certains parents à ce genre de formation en voyant dans ce genre de formation une forme d'enseignement post-secondaire. J'aimerais savoir quelle est votre opinion concernant la suggestion relative à l'école secondaire.

M. Lancaster: Vous savez que vous posez la question à des gens qui ont des préjugés très forts. C'est déjà une amélioration que de donner une certaine réalité au système d'enseignement, par conséquent si nous pouvions trouver moyen de donner à l'étudiant une expérience de travail réelle dans le domaine où il étudie, nous pourrions gagner sur plusieurs points. Nous, les éducateurs, sommes très compétents pour associer études et domaines de connaissances, nous pouvons établir les cours d'études pour que l'étudiant acquière une connaissance cumulative. Cependant, nous n'avons pas beaucoup de succès à cerner le domaine affectif où il est question d'attitudes et d'espoirs, d'aptitudes à devenir autosuffisants et à développer le respect de soi. Ce sont là des choses auxquelles nous portons peu d'attention dans nos maisons d'enseignement. Par conséquent, l'enseignement coopératif semble être un très bon mélange. Le genre d'enseignement qu'on peut obtenir sur le terrain ne fait pas double emploi avec celui qu'on acquiert dans les maisons d'enseignement, il le complète. A mon avis, une méthode seule n'est pas appropriée, mais les deux ensemble me semblent très bonnes.

M. McDermid: Très bien. J'ai une dernière question à vous poser. Je voudrais revenir au financement un instant. Croyez-vous que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration accordera du capital d'amorçage ou aidera à combler la différence entre le coût de l'enseignement conventionnel et le coût additionnel que suppose évidemment un programme d'enseignement coopératif, du genre de celui que le gouvernement de l'Ontario subventionne pour les commissions de transport gérées par les localités. Le gouvernement paie la différence du déficit ou 50 p. 100 du déficit.

M. Lancaster: Il vous faudra accepter deux réponses différentes à cette question, car il y en a vraiment deux.

M. McDermid: Vous voulez dire deux réponses venant de deux personnes différentes. Je croyais que vous alliez me répondre avec la langue fourchue. Il est certain qu'éventuellement nous allons séparer le blé et la paille, par conséquent . . .

M. Lancaster: Je n'ai aucun moyen de savoir si Ray est d'accord ou non avec moi. Il est très difficile pour les politiciens de prendre des engagements à long terme. Il est beaucoup plus attrayant du point de vue politique de consentir des

[Texte]

are phased out in one year or two years; and that is very understandable. The fact is, though, that in the United States, where seed moneys have been available from the federal government for many years, colleges and universities have been getting into co-op education not because they have any commitment to co-op as an educational strategy but because it is a way of laying their sticky fingers on some federal government funding. So we have seen the emergence of a lot of ill-prepared, ill-thought-out, half-baked programs, which have floundered as soon as the federal funding dried up.

My personal preference would be to seek a commitment from a college or university in the first few years. The only way a college or university can get into a co-op at this moment is to underwrite the development cost themselves. Having displayed this commitment to this better for of education—certainly help them. So my preference would that . . . the front end be a display of good faith by the institution, which would underwrite the costs. After two years of successful operation, proving that it is going to work, certainly help them because there are additional cost involved.

Mr. Weiser: Mr. McDermid, I could not really argue with much of what Gordon has said. Another aspect sometimes creeps into this kind of a conversation, and that is suggestions that to increase co-op students, funding of some sort should be used to supplement the wages of students while on the job. I am a little leary of that suggestion. I think it is frequently mentioned because it is frequently practised in other countries. But thus, in Canada at least, we have been fairly successful by working within the marketplace, where the wages of the students and the popularity of the program is determined by employer demand. So I personally would hesitate to have a lot of money available to employers in the way of subsidized wages for students. Invariably that seems to be abused.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, thank you.

The Chairman: In the summary to your brief, you say co-op students cost employers less; they cost institutions more; and this has slowed the growth of co-operative education in Canada. Since co-op students are of such great value and appreciated by employers, have there been any campaigns for additional funding or direct funding to employers in the area where the co-op institutions exist? For example, would Fanshawe be allowed to have any kind of private financial campaign among the employers in this area to supplement the costs they undergo to put on this program? Would the university of Waterloo have any private campaign to approach the people who use their students? From what we understand, from my discussions with employers, they really think it is great, are they asked to contribute, through private funding campaigns, something additional to what they pay in taxes?

• 1645

Mr. Weiser: The University of Waterloo is currently on a campaign to raise \$21 million. The fund-raiser has it relatively easy because his first thought is to approach the employers who are in the co-operative programs, and believe me he is doing so. I do not know how successful he will be. This is our first venture.

[Traduction]

sommes pour un an ou deux, cela se comprend. Cependant, aux États-Unis où du capital d'amorçage est accordé par le gouvernement fédéral depuis bien des années, les collèges et les universités ont cet enseignement coopératif, non pas parce qu'ils croient au programme comme stratégie d'enseignement, mais parce que c'est un moyen pour eux de mettre la main sur des fonds gouvernementaux. Cela a donné lieu à de nombreux programmes mal conçus, mal préparés, inachevés qui sont disparus dès que le financement fédéral a cessé.

Je préférerais personnellement que le collège ou l'université s'engage au cours des premières années. La seule façon dont un collège ou une université peut avoir un enseignement coopératif à ce moment-ci est d'absorber les coûts de développement. Il est certain que le fait de s'être engagé à offrir un meilleur enseignement aide. Ma préférence serait que l'institution prouve qu'elle est de bonne foi en absorbant les coûts et après deux ans de bon travail, on pourrait certainement l'aider, car il y aura certainement des coûts additionnels.

M. Weiser: Monsieur McDermid, je n'ai pas vraiment maille à partir avec ce qu'a dit Gordon. L'autre aspect, c'est qu'il faudra probablement augmenter le nombre des étudiants des programmes coopératifs, prévoir des fonds pour compléter le salaire des étudiants au travail. Je suis un peu inquiet de ce genre de suggestion. On la mentionne fréquemment, car c'est souvent ce qui se fait dans d'autres pays. Jusqu'à maintenant au Canada, cependant, nous avons pu travailler avec l'industrie où le salaire des étudiants et la popularité des programmes sont fonction de la demande de l'employeur. Par conséquent, personnellement, j'hésiterais à accorder beaucoup d'argent aux employeurs pour subventionner les salaires des étudiants. Invariablement, il y a abus.

M. McDermid: Monsieur le président, je vous remercie.

Le président: Pour résumer votre mémoire, vous dites que les étudiants des programmes coopératifs ne sont pas coûteux pour les employeurs, ils le sont pour les maisons d'enseignement coopératif au Canada. Puisque ces étudiants ont une telle valeur pour les employeurs qui les apprécient, a-t-on fait campagne pour obtenir des fonds additionnels ou pour financer directement les employeurs dans les secteurs où l'enseignement coopératif existe? Ainsi, par exemple, permettrait-on à Fanshawe de mener une campagne financière privée parmi les employeurs de cette région pour compléter les coûts que leur occasionne ce programme? L'Université de Waterloo peut-elle faire sa propre campagne auprès des gens qui emploient ses étudiants? D'après mes discussions avec les employeurs, ils sont très satisfaits de l'enseignement coopératif. Si c'est le cas, leur demande-t-on de contribuer par le biais d'une campagne de financement privée, en plus de ce qu'ils paient en taxes?

M. Weiser: L'Université de Waterloo a lancé une campagne pour recueillir 21 millions de dollars. Ce sera relativement facile car elle va d'abord s'adresser aux employeurs qui font partie des programmes coopératifs et, croyez-moi, c'est bien ce que l'université fait. Je ne sais pas si la campagne sera un succès, c'est la première tentative du genre.

[Text]

The Chairman: You are a university. What about the community colleges, such as Fanshawe, who are trying to do a job in this area?

Mr. Lancaster: There is no legislation to prevent Fanshawe from seeking and accepting funding from private sources. However, I believe quite firmly that the employers are making a very significant contribution, and not only in their taxes. Somewhere in this brief it is mentioned that in the last calendar year Canadian employers invested in excess of \$50 million in salaries to co-op students, and I am not sure that we would not be killing the goose that laid the golden egg. On the one hand, the employers are paying their taxes, which in part go to support the educational institutions. On the other hand, they are providing training situations. Certainly we are convinced that this is not costing them money, because we do not put students out until they can be productive and profitable; however, the fact is that they are laying out in excess of \$50 million a year to support co-op education through students' salaries, and I do not believe we could be successful in attracting large corporate contributions to help the institution in this regard.

The Chairman: I am inclined to believe some of them, if they were given an opportunity would be quite willing to give, because they see it as an excellent source of skilled manpower that is ready to go on the job much more quickly than otherwise would be the case.

Do you have something additional, Mr. Weiser?

Mr. Weiser: I hope you do not get the wrong impression, but I have been involved in co-operative education since 1966, the University of Waterloo has been in business since 1957, and let me tell you now that there have been many more bad years than good years as far as finding jobs for students. Only recently have we enjoyed such popularity in the areas of engineering and computer science. If we had not only the task of finding suitable places of employment and learning for our students, but the next caller through that door was someone soliciting funds, can you imagine how popular we would be?

The Chairman: I want also to point out to you that it has been recognized by Canadian industry, through the Canadian Manufacturing Association and others, that less than 20 per cent of Canadian industry did any training on the job; that Canadian industry has one of the worst records in the western industrial world; that in the past they were quite content to go overseas to get skilled workers rather than train Canadians. But they have recognized that those sources are drying up. They cannot get the skilled craftsmen in Europe like they used to do. They can still get them in Britain to a certain extent, but in continental Europe, especially the common market area of western Europe, they cannot.

Necessity is maybe contributing to some Canadian solution in this area. Maybe you are getting more good years now because Canadian industry is recognizing that it is going to

[Translation]

Le président: Il s'agit là d'une université. Mais les collèges communautaires, comme Fanshawe, essaient-ils de faire la même chose?

M. Lancaster: Il n'y a pas de loi qui empêche Fanshawe de chercher à obtenir et d'accepter du financement de sources privées. Je crois fermement, cependant, que les employeurs font une contribution très importante et non seulement sous forme de taxes. Il est mentionné dans le mémoire qu'au cours de la dernière année civile, les employeurs canadiens ont investi plus de 50 millions de dollars en salaires pour les étudiants de l'enseignement coopératif, et je ne suis pas certain que nous ne tuions pas la poule aux œufs d'or. Par ailleurs, les employeurs paient des taxes qui en partie financent nos maisons d'enseignement. D'un autre côté, les employeurs offrent des situations de formation. Nous sommes convaincus qu'ils n'ont pas à déboursier de l'argent, car nous plaçons les étudiants lorsqu'ils sont productifs et rentables. Il n'en demeure pas moins qu'ils investissent plus de 50 millions de dollars par année pour appuyer l'enseignement coopératif sous forme de salaires aux étudiants et je ne crois pas que nous réussissions à obtenir des contributions importantes des sociétés pour aider les institutions dans ce sens.

Le président: Je suis porté à croire que certaines sociétés, si on leur en donnait l'occasion, seraient prêtes à donner, car c'est à leur avis une excellente source de main-d'œuvre spécialisée qui est prête à travailler beaucoup plus rapidement que cela ne serait le cas autrement.

Voulez-vous ajouter quelque chose d'autre, monsieur Weiser?

M. Weiser: J'espère que nous ne donnons pas une fausse impression. Je m'occupe d'enseignement coopératif depuis 1966 et l'Université de Waterloo s'en occupe depuis 1957. Permettez-moi de vous dire qu'il y a eu plus de mauvaises années que de bonnes, pour ce qui est de trouver du travail aux étudiants. Ce n'est que récemment que nous avons connu une certaine popularité dans le domaine de l'ingénierie et de l'informatique. Si non seulement nous nous occupons de trouver des endroits convenables d'emplois et de formation pour nos étudiants, mais si nous cherchons à solliciter des fonds, vous pouvez vous imaginer à quel point nous serons populaires.

Le président: Je voulais également souligner que l'industrie canadienne a reconnu, par le biais de l'Association des manufacturiers canadiens et d'autres, que moins de 20 p. 100 des industries canadiennes prévoient une formation au travail, et que l'industrie canadienne avait peut-être le plus mauvais dossier dans le monde industriel occidental. Par le passé, l'industrie s'adressait outre-mer pour obtenir des travailleurs spécialisés plutôt que de former des Canadiens. Elle s'est rendue compte toutefois que cette source était en train de se tarir et qu'elle ne pouvait plus obtenir d'ouvriers spécialisés de l'Europe aussi facilement. Elle peut toujours en obtenir de Grande-Bretagne, jusqu'à un certain point, mais non pas de l'Europe continentale, plus particulièrement de l'Europe de l'Ouest, du Marché Commun.

Par nécessité, on songe donc à des solutions canadiennes. Vous allez peut-être connaître de meilleures années maintenant que l'industrie canadienne se rend compte qu'elle doit

[Texte]

have to co-operate with Canadian educational institutions if it is going to get the skilled workmen it needs. We had witnesses who told us they would go to Europe recruiting, and they are finding now that this is not cost-effective. They spend more money on a trip to Europe than they come back within recruits.

To touch on another point, I understand that the federal government hires approximately 600 students for co-operative educational work. They co-ordinate this with the Public Service Commission and they hire the students on selections made by the various departments, whether that is the Department of National Defence, Public Works, Supply and Services and so on. Could you give me your reaction to that initiative by the federal government? Is it sufficient?

I would also like to know whether they have consulted with your association, the national association, in setting up that program of hiring co-operative students from the institutions, or working with the institutions. In other words, was their entire program, this 600, more or less, set up on a rational basis in consultation with your association? Or was it an ad hoc program that developed?

Mr. Weiser: It probably grew, Mr. Chairman, and that should not be considered as a criticism, because the association grew. The University of Waterloo was alone in co-op for a decade. Then a few others came along, including Fanshawe and Sherbrooke. The federal government, through the Public Service Commission, expanded its participation as co-op expanded in Canada. We are very thankful for their participation. I recall one term though, when they cancelled all the jobs, and that was a shattering experience to some of the schools. Currently they are, I am sure, treated as a very large employer and probably cannot get their requirements, like a lot of other employers in Canada.

The Chairman: I just found out about this recently. I did not realize the federal government had been into this to this extent. Are most of those federal government co-operative education jobs in Ottawa, or are they spread across the country? For example, if they have some with the University of Waterloo, and I presume they do, would those students go to Ottawa to work on their four-month block out working, or would they work in the area of Waterloo or in southwestern Ontario?

Mr. Weiser: They can work anywhere in Canada. Many of the students working for the federal government do work in Ottawa. But Waterloo students, Fanshawe students, Victoria students, can work in the Maritimes in regional offices and that kind of thing. Excellent jobs.

The Chairman: In the previous brief from Fanshawe College it was pointed out that there are about 30 disciplines where you have co-operative programs. Could you tell us, either one of you, which type of courses you think are generally more

[Traduction]

coopérer avec les maisons d'enseignement canadiennes si elle veut obtenir des travailleurs spécialisés. Certains témoins nous ont dit qu'ils s'étaient rendus en Europe pour faire du recrutement et que ce n'était pas rentable. Ils dépensent plus d'argent à faire leurs voyages qu'ils ne trouvent de recrues.

Je voudrais soulever une autre question. Le gouvernement fédéral embauche 600 étudiants environ pour les programmes d'enseignement coopératif. Le programme est coordonné avec la Commission de la fonction publique et les étudiants sont engagés après sélection par les divers ministères, que ce soit la Défense nationale, les Travaux publics, les Approvisionnements et Services, etc. Que pensez-vous de cette initiative du gouvernement fédéral? Vous paraît-elle suffisante?

Je voudrais savoir si les responsables de ce programme ont consulté votre association nationale pour travailler de concert avec les institutions où les étudiants sont formés. Autrement dit, ce programme auquel environ 600 étudiants ont participé a-t-il été élaboré en consultation avec votre association? Ou s'agissait-il d'un programme spécialement créé pour les besoins du moment?

M. Weiser: C'est un programme qui a sans doute pris de l'ampleur, monsieur le président, ce qui ne doit pas être compris comme une critique car il en est de même pour notre association. L'université de Waterloo a été pendant dix ans la seule institution à offrir un programme d'enseignement coopératif. D'autres établissements ont ensuite commencé, y compris le Collège Fanshawe et Sherbrooke. La participation du gouvernement fédéral, par l'entremise de la Commission de la fonction publique, devenait plus importante au fur et à mesure qu'augmentait le nombre de programmes coopératifs au Canada. C'est un apport que nous apprécions beaucoup. Je dois dire que le gouvernement a décidé un semestre de supprimer tous ces emplois, ce qui a été une expérience fort difficile pour certaines institutions. A l'heure actuelle, il doit figurer parmi les employeurs les plus importants et il n'arrive probablement pas à satisfaire tous ses besoins comme de nombreux autres employeurs au Canada.

Le président: J'ai découvert ce programme assez récemment. Je ne savais pas que la participation fédérale avait été aussi importante. La plupart de ces emplois se trouvent-ils à Ottawa ou sont-ils répartis dans toutes les régions du pays? Les étudiants de l'Université de Waterloo travaillent-ils généralement leurs quatre mois à Ottawa ou dans le Sud-Ouest de l'Ontario?

M. Weiser: Ils peuvent travailler n'importe où au Canada. Beaucoup des étudiants à l'emploi du gouvernement fédéral travaillent effectivement à Ottawa. Mais les étudiants de Waterloo, de Fanshawe et de Victoria peuvent travailler dans les bureaux régionaux des provinces atlantiques, par exemple. Une très bonne expérience.

Le président: Le mémoire précédent du Collège Fanshawe mentionnait une trentaine de disciplines où il était possible de suivre un programme d'enseignement coopératif. L'un de vous pourrait-il nous dire quel genre de cours se prête le mieux à

[Text]

appropriate for co-operative education? One of the previous witnesses mentioned that now they even have them in political science, and then there was some disagreement on that. I cannot remember exactly who was commenting at the time, but I am inclined to believe that there are some university courses or college courses that are much more appropriate than others. Would you have any general guideline?

Mr. Weiser: It was the Dean of Engineering, Dean McLaughlin from the University of Waterloo, who criticized the co-op programs in the faculty of arts at Waterloo, and I think he is wrong. But I think he is typical of a lot of old-timers in the technical areas. It is very easy to understand how you can make an apprenticeship, or a work-study program, work in certain scientific technical fields. It is not so easy to understand how it can be made to work in areas of political science. Let me assure you that the programs we have in political science and in English are probably the best programs. The student's work experience relates directly to what he is studying, and that is English and political science. We have students working for the Prime Minister of Canada and the premier of the Province of Ontario in the areas of political science and English, and economics as well. There are all kinds of areas.

The Chairman: And members of Parliament.

Mr. Weiser: Indeed.

The Chairman: I take from your answer that you feel almost any area of study could be adapted to co-operative education.

Mr. Weiser: It only requires that the institution design that program well.

• 1655

Mr. Lancaster: And with some goals in mind, some well-defined career goals. It is very, very difficult for a completely selective liberal arts program to operate co-ops. Some schools in the States try to but I believe that any program that has a well-defined career goal at the end of it should be a suitable candidate for co-op. Having said that, it is absolutely true that engineering, and technology and business and computer science are much easier to convert to co-op than political science or English.

The Chairman: In your brief today and I think in the Fanshawe brief, you spoke about the additional costs that are involved in co-operative education and you, if I understood correctly, said that these additional costs were in manpower needed to negotiate the training with the private sector or with employers and to monitor the training. Here at Fanshawe about how many persons would be involved in negotiating training with employers and monitoring? For each, say, hundred or thousand students, how many people do you need to do that outside work?

Mr. Lancaster: At this moment, I have a staff of 13 full-time professionals looking after 2,000 students. The pro-

[Translation]

l'enseignement coopératif? Un témoin a déjà mentionné que ce genre de programme est même offert maintenant en sciences politiques, une évolution qui paraissait contestable à certains. Je suis porté à croire que certains cours universitaires ou cours d'enseignement professionnels se prêtent beaucoup mieux à cette approche que d'autres. Avez-vous des critères généraux?

M. Weiser: C'était le doyen de la faculté de génie de l'Université de Waterloo, Monsieur McLaughlin, qui a critiqué les programmes coopératifs à la faculté des lettres et des sciences sociales de Waterloo. Je crois qu'il a tort. Sa réaction me paraît typique de beaucoup de personnes de sa génération spécialisées dans des domaines techniques. On comprend facilement l'utilité d'un programme d'apprentissage ou de formation pratique dans certains domaines scientifiques et techniques. Il est plus difficile de comprendre comment un programme semblable peut fonctionner pour des études de sciences politiques. Je peux vous assurer que nos programmes en sciences politiques et en lettres anglaises sont probablement les meilleurs programmes. C'est-à-dire que la période de travail de l'étudiant se rapporte directement à ses études, de littérature anglaise ou de sciences politiques. Nous avons des étudiants spécialisés en sciences politiques, en anglais et en économie qui travaillent pour le premier ministre du Canada et le premier ministre de l'Ontario. Il y a beaucoup de possibilités.

Le président: Et pour des députés.

M. Weiser: Exactement.

Le président: Je conclus de votre réponse que la presque totalité des études pourrait s'adapter à un programme d'enseignement coopératif.

M. Weiser: Il faut simplement que le programme soit bien élaboré par l'institution.

M. Lancaster: Oui, et qu'il existe des objectifs professionnels bien définis. Il est extrêmement difficile d'offrir ce genre de programme pour des études strictement littéraires et philosophiques. Certaines institutions américaines essaient, mais je crois que ces études conviennent bien aux programmes qui ont un but professionnel bien défini. Cela dit, il est tout à fait juste que les études de génie, de technologie, d'informatique et les études commerciales se prêtent beaucoup plus facilement à l'enseignement coopératif que les sciences politiques ou l'anglais.

Le président: Dans votre mémoire, et celui du Collège Fanshawe, il était question des coûts supplémentaires que représente le programme d'enseignement coopératif. Si j'ai bien compris, il s'agissait de frais reliés aux accords de formation avec les employeurs et aussi des coûts d'encadrement. Ici, au Collège Fanshawe, combien de membres de votre personnel participent à la négociation d'ententes de formation avec les employeurs et à l'encadrement? Pour chaque groupe de 100 ou de 1,000 étudiants, combien vous faut-il d'employés pour faire ce travail?

M. Lancaster: Actuellement, j'ai un personnel permanent de 13 spécialistes qui s'occupent de 2,000 étudiants. Le rapport

[Texte]

portion of students to field persons varies with the discipline but as an average, I do not think it is unreasonable to look at a load of 150 students for each field person.

The Chairman: How about Waterloo, Mr. Weiser?

Mr. Weiser: The ratios do vary. It depends on the size of the program. Our engineering program is very large. We have as many as five co-ordinators looking after students working in the metropolitan Toronto area alone. In other programs where they cover the world or cover all of Canada, they have to carry a much smaller number of students because their geographical territory is so much larger, so it is hard to say, but we are running almost 200 to 1 on the average and really it is too much.

The Chairman: Do the same people do the negotiation with employers as do the monitoring or do you have . . .

Mr. Lancaster: Yes.

The Chairman: Those are my questions and we have to go to the airport soon so I want to thank your association. We have heard an awful lot about co-operative education across the country. Consequently, it was important for us to hear from the Canadian Association for Co-operative Education. That type of education is certainly going to play an important part in our recommendations. I do not know yet exactly what they will be but there is no doubt that this is really involved in what we are studying so thank you very much.

Mr. Weiser: Well, we appreciate the opportunity to be here.

The Chairman: The committee is adjourned until next Monday when we will be in Toronto for two days.

[Traduction]

étudiants-spécialistes varie selon la discipline, mais en moyenne, il serait de 150 étudiants pour chaque spécialiste.

Le président: Et Waterloo, monsieur Weiser?

M. Weiser: Les taux varient. Cela dépend de l'importance du programme. Le nombre est très élevé pour notre programme de génie où il peut y avoir autant que 5 coordonnateurs pour encadrer le travail de nos étudiants dans la région métropolitaine de Toronto seulement. Pour ce qui est des autres programmes où les étudiants peuvent travailler n'importe où au Canada, le nombre d'étudiants à suivre peut être beaucoup moins important. En général, je dirais qu'il y a 200 étudiants pour chaque coordonnateur, en moyenne, ce qui est trop.

Le président: Ces mêmes coordonnateurs s'occupent-ils de négociations avec les employeurs . . .

M. Lancaster: Oui.

Le président: J'ai terminé mes questions. Nous devons partir bientôt pour l'aéroport, alors je voudrais remercier votre association. Nous avons beaucoup entendu au sujet des programmes d'enseignement coopératif lors de nos audiences un peu partout au Canada. Il était donc important pour nous d'entendre des représentants de l'Association canadienne pour l'enseignement coopératif. Nous allons certainement mettre l'accent sur ce genre d'enseignement dans nos recommandations. Je ne saurais pas vous dire maintenant quelles recommandations précises nous allons faire, mais votre apport nous a certainement été très utile. Nous vous remercions beaucoup.

M. Weiser: Nous vous remercions de nous avoir offert cette occasion.

Le président: La séance est levée jusqu'à lundi prochain lorsque nous aurons des audiences à Toronto pendant deux jours.

APPENDIX "EMPLB-23"

The University of Western Ontario
London, Ontario

BRIEF TO PARLIAMENTARY TASK FORCE
ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR
THE 80'S

Presented at London, Ontario, January 20, 1981

by

Professor J. C. Leith
Vice-President (Academic) and Provost

and

Professor E. Saraydar
Assistant Dean of Graduate Studies

“SOME OBSERVATIONS ON THE MARKET FOR
UNIVERSITY GRADUATES:
ARE THERE MAJOR IMPERFECTIONS?”

"SOME OBSERVATIONS ON THE MARKET FOR UNIVERSITY GRADUATES: ARE THERE MAJOR IMPERFECTIONS?"

Introduction

The Orders of Reference for the Special Parliamentary Committee on Employment Opportunities require it to seek to identify any "shortages in . . . higher-skill occupations" given "economic development requirements of the 1980s," with a view to ultimately recommending initiatives. The Committee in past proceedings has expressed its concern in regard to skill shortages in the midst of substantial unemployment. Since university graduates are generally perceived to enter "high-skill occupations," to the extent that students are in universities so as to prepare for such positions—and not all students are¹—it is relevant to the Committee's mandate to consider how well the market for university-prepared manpower is working, especially in terms of its longer-term aspects.

This brief—by its very nature neither broad in scope nor rigorously analytical—will take note of a few characteristics of the market for university graduates in general, and in the process explore two questions: are there in this market, as in the labor market generally, skill shortages developing, and if so are we likely to see shortages within a milieu of substantial unemployment? The emphasis will be on the experience of those with advanced degrees, since much of the data available on university graduate employment comes from the annual statistics on employment of new Ph.D. graduates, compiled by the Canadian Association of Graduate Schools.²

Mobility

Unlike the highly firm—or product-specific training for many occupations obtained in, for example, the manufacturing sector, university acquired skills tend to be portable, so that comparable degrees from spatially dispersed universities are accepted as evidence of qualification by spatially dispersed employers. This implies that university graduates tend to be among the more mobile geographically (which would tend to dampen unemployment rates). There is some evidence for this. John Buttrick, for example³, using 1971 Census data, estimates that more than half of Ontario's 1970 university-degree-holding labor force received its specialized training outside Ontario. Although the two observations are a decade apart (and, in any event, not strictly comparable for establishing relative migration rates), it is worth noting that in 1969-70 less than 3 percent of the Ontario labor force migrated out of the province, while in March 1980 approximately 15 percent of Spring 1979's Ontario university graduates had migrated outside of Ontario.⁴ Finally, the most recent report of the Canadian Association of Graduate Schools indicates that about 50 percent of the immediate post-graduate employment of 1978-79 Ph.D.'s was geographically located outside the province of Ph.D. training (a proportion that has remained essentially stable since at least 1972-73).⁵

What about occupational mobility? The efficiency of labor markets is enhanced not only by geographical movement but by occupational movement, as labor moves to those occupations that offer the greatest returns. Although studies on occupational mobility in Canada are few, it can be argued that university tends to promote certain skills that increase mobility between occupations. It is true that the university experience seems to be typically one of increasing specialization, if one compares, for example, preparation for the general bachelor's degree with that for the honors, the master's and the doctorate. Nevertheless, it is arguable that the *most useful* skills—both in terms of generally improving the quality of life for the graduate, and making a positive impact on productivity for the employer—have to do with such things as developing the ability to ask the right questions; to think things through in a rigorous, rational manner; to apply the general as well as specific methodology of successful decision-making and evaluation, whether in the humanities or sciences. In other words, we are concerned here with skills that *widen* horizons, not *limit* them. These are the skills that employers seek and expect from university graduates, and these skills have general applicability, in the sense that they are useful in a wide variety of occupations.

Thus, the observation in the most recent *Employment Survey of 1979 Graduates of Ontario Universities* that only 72 percent of respondents with most recent bachelor's degrees indicated that their first job was "very or somewhat related to their field of study" does not mean that for the remaining 28 percent the university experience has been misdirected, either in terms of their own or society's goals. Nevertheless, this *may* reflect a degree of "involuntary" occupational mobility for baccalaureates—but how much? The question is worth asking because the relatively low rates of unemployment for university graduates, which we shall shortly consider, may in fact mask an unknown quantity of "underemployment," to the extent that qualifications genuinely exceed

those required for particular jobs, and post-secondary education is not viewed as a consumer good. (Of course, this would be a general problem for all those in the labor force. It would be of special concern if university graduates are affected disproportionately; there is no evidence that they are.)

The 1979 M.C.U. *Employment Survey* notes that of full-time employed Ontario graduates who responded, 42 percent of the baccalaureates, 57 percent of the master's, and 32 percent of the Ph.D.'s were in first jobs where the degree specified for employment was lower than the one held.⁷ On the other hand, 71 percent were "very satisfied" or "quite satisfied" with their salary, 67 percent with their opportunity for advancement, and 78 percent with their opportunity for personal initiative⁸—hardly an indication of a substantial mismatch between education and employment (again, comparable figures are not available for the rest of the labor force). Finally, results of a Statistics Canada survey of 1976 doctoral degree recipients from Canadian universities indicate that in 1978 only 4 percent considered their employment "definitely not suitable" in relation to their education, and 77 percent were "satisfied" or "very satisfied" with their jobs.⁹

Unemployment

If one considers the demand for university graduates in general, the structure of the Canadian economy has been shifting historically in a direction favorable for their employment. According to census data and Department of Manpower and Immigration projections, the proportion of the labor force in white-collar occupations, those that have traditionally attracted university graduates, has increased historically from 25 percent in 1941, to 32 percent in 1951, to 37 percent in 1961, to 41 percent in 1971, and is projected to about 50 percent in 1982. This shift towards white collar employment has constituted, along with the shift out of agriculture, the major occupational shift within the labor force in this century. There is no strong evidence that this shift will not continue through the 1980s, with its concomitant positive impact on the demand for university graduates, but the rate of growth may fall (with, for example, a decline in the rate of growth of the public sector).

More important through its impact on aggregate employment, the overall demand by employers in the 1980s for post-secondary graduates in general will depend ultimately on the rate of growth of the economy. Thus, the "economic development requirements of the 1980s" which will generate the demand for "higher-skill occupations" referred to above in the Orders of Reference are in fact not given; one can perhaps identify the kinds of skills required for economic growth in the 1980s, but the number of employment opportunities overall will depend upon the rate of growth. In terms of real output, the growth rate annually of the Canadian economy (GNP) in the hundred years before 1960s has been estimated at 3.5 percent. In the 1960s, a period of exceptional growth historically, the comparable rate was 5.7 percent, and in the 1970s (through 1979) 4.1 percent. There is, then, a likelihood that growth may proceed more slowly in the 1980s, and this could lead to serious adjustment problems in labor markets generally, and in the market for highly-educated-manpower in particular.

Nevertheless, although the percentage of Canadians of labor force age (over 14 years) with university degrees has increased substantially over this period (5.5 percent 1961; 9.6 percent 1972; 15.7 percent projected 1985),¹⁰ up to this point unemployment among university graduates has remained comparatively low. Thus, Ontario's *Employment Survey of 1979 Graduates* puts their overall unemployment rate in April 1980 at 4.9 percent.¹¹ By contrast (although the rates are not strictly comparable) 7.8 percent of Ontario's labor force, 8.3 percent of Canada's labor force, and—perhaps most relevant—14.3 percent of the 15-24 year old age group in the labor force was unemployed during that month.¹² The unemployment rate (in November 1979) of 1979 graduates of Colleges of Applied Arts and Technology was 7.8 percent.¹³ Reflecting relative demand, the full-time employment rate and starting median salaries were clearly higher for graduates in Engineering and Applied Sciences, Commerce and Business Administration, Mathematics and Physical Sciences, and the Health Professions; they were clearly lower for those in Fine and Applied Arts.¹⁴

The 1978-79 graduating class of Canadian Ph.D.s was the largest since 1973-74; yet only 3 percent reported that they were unemployed: 8 percent in the Humanities, 3 percent in the Social Sciences, 1 percent in the Natural and Applied Sciences, and 2 percent in the *Life Sciences*.¹⁵ Neither the overall nor divisional rates show any trend since 1971-72.

Unlike, then, the situation in the labor market in general, the historically low unemployment rate for university graduates suggests that to the extent shortages in particular skills do occur in future, they will do so within a milieu of relatively full employment for those with university degrees.

Shortages of "Highly Qualified Manpower"

Unfortunately, there is very little information available as to projected specific shortages by field of those with baccalaureates. Clearly, there is even now a shortage of engineers with bachelor's degrees, which has resulted in a serious shortage of graduate engineering students. Western's Dean of Engineering Science G. F. Chess recently pointed out that a student with a Bachelor's degree in Engineering could receive a starting salary of between 17 and 22 thousand dollars, compared to receiving "several thousand dollars below industry" to pursue graduate studies over three or four years.¹⁶ Similarly, J. B. Hyne, Dean of the Faculty of Graduate Studies at the University of Calgary notes that "a person with a Bachelor of Science in Engineering in Alberta can walk out of the university and earn more than his professor," with starting salaries between 22 and 24 thousand dollars, and this has led to a shortage in graduate enrolments.¹⁷

Significant shortages are likely to occur in employment requiring the doctoral degree, especially in the physical and applied sciences. In a 1979 paper "Highly Qualified Manpower: The Supply and Demand for the 80s," L. A. K. Watt, Dean of Graduate Studies at the University of Waterloo, looks at the market for those holding doctorates. He points out (using C.A.G.S. data) that on the supply side "there are clearly significant differences among divisions." Doctoral enrolment in the humanities began to decline in the mid-70's, in the social sciences has continued to increase, has been increasing slowly since the mid-70s in the life sciences; and in the physical and applied sciences has steadily declined since 1970. Overall, there has been a decline in absolute numbers of Ph.D. students in every year since 1973-74, with some increase in 1978-79; further, the participation rate (the percentage of the 22-30 age group in doctoral programs) has been in continuous decline since 1970.¹⁸ Even an immediate upturn in Ph.D. enrolment in the physical and applied sciences (and there is no evidence of such an upturn) would not produce a significant increase in the supply of graduates until the mid-1980s.

On the demand side, Watt points out that the academic market for new Ph.D.'s does not appear encouraging. The age distribution of Canada's university professors means very few retirements in the 1980s, while undergraduate enrolment is expected to decline as the population in the 18-24 year age group decreases. The impact will be felt especially in the humanities, where academic employment has been traditional for almost all Ph.D.s, and to a somewhat lesser degree in the social sciences. The impact will be felt least in the science divisions, where historically a relatively small proportion of Ph.D.s have gone directly into university teaching, and where there is the prospect of an increase in demand for academics.

In the physical and applied sciences, the forecast situation in both the academic and non-academic markets is strongly influenced by the objective announced in June 1978 by the Minister of State for Science and Technology that gross expenditure on research and development be 1.5 percent of Gross National Product by 1983 and that this was to be considered a "national priority," a priority that has been reaffirmed several times since. The federal government later increased the objective to 2.5 percent of GNP by 1985. The Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC) in its most recent five-year plan, has made fairly specific estimates of the impact this commitment is likely to make on the market for university graduates.¹⁹ It first points out that Canada's expenditures on research and development as a percentage of GNP have been historically low, increasing from 1 percent in 1962 to a high of about 1.3 percent in 1969, with then a continuous decline to a 1978 level of less than 1 percent—significantly less than the comparable percentage in West Germany and the Netherlands (2.1 percent), and the United States (2.3 percent). Thus, achieving an objective of 2.5 percent of GNP by 1985 without shortages in critical manpower needs would likely require immediate significant increases in enrolment in both the graduate and undergraduate levels in applied science and engineering and the physical sciences.

Specifically, in terms of the 1.5 percent 1983 target alone, NSERC has estimated in its five year plan that nearly 26 thousand new researchers will be required by 1983, half with postgraduate research training. This implies a total annual requirement of 5,200 new researchers, 2,600 requiring a bachelor's degree and the rest postgraduate training. Taking into account other requirements, NSERC estimates total demand for new postgraduates at 4,200 per year over the next five years: 2,000 in the applied sciences and engineering (400

Ph.D.s and 1,600 Masters); approximately 1,400 in physical sciences and mathematics (700 Ph.D.s and 700 Masters); and approximately 400 in agriculture and biological sciences (200 Ph.D.s and 200 Masters).²⁰

The bottom line is that because of present and anticipated shortages in the supply of natural sciences and engineering graduates referred to above, "NSERC estimates an annual shortfall from its projections of at least 15 percent overall, with shortages as great as one-third in the key areas of applied science and engineering and the physical sciences."²¹

Summary and Conclusion

While the evidence, then, would tend to support the proposition that the market for university graduates has worked reasonably well in the past,—with high mobility and relatively low unemployment—we are nevertheless left with the prospect of diminishing increases in overall demand in the 1980s, accompanied by specific shocks to the system in the areas of natural sciences and engineering. Baccalaureate employment may not suffer unduly in the process, since an overall dampening in demand for university graduates will be met perhaps fortuitously on the supply side by a decline in the portion of the population of university age, together with (if current trends continue) some decline in the university participation rate of that group. Further as we have seen, the demand for those with bachelor's degrees in the areas of applied science and engineering and the physical sciences is on the increase.

It is among those with advanced degrees that shortages and surpluses are likely to appear. The reaction lag between a change in demand for university graduates and the supply response can be 3 to 7 years, depending upon the degree. Therefore, whatever the need for new Ph.D.s toward the end of this decade may be, it will be met by the freshman class of today, and—to the extent that their goal in entering university is to obtain employment requiring an advanced degree—by their perception of that future demand today. Although it may seem obvious, it follows that potential university entrants would benefit especially from more and better manpower forecasting, although admittedly such forecasting is difficult and prone to error. In regard to meeting the projected shortfall in engineering and science graduates, the Council of Ontario Universities correctly suggests that "one factor that would assist in increasing enrolment in these areas would be a clear statement from Canadian industry of its prospective needs for specialized staff."²² To some extent, the situation is likely to be eased by the three federal granting agencies, NSERC, MRC, AND SSHRC, each of which has developed a five-year plan for an expanded commitment in support of research.

However, it does not follow that the universities should plan their graduate and undergraduate enrolment on the basis of anticipated needs generated by the economy. We should learn from countries like Great Britain, which has flirted with the idea of such intervention since the early 1960s.²³ A recent report "Higher Education and the Employment of Graduates" notes that "where detailed planning has been undertaken, for doctors for example, the exercise has not been successful," and that "past experience of planning for highly qualified manpower does not suggest that attempts to produce more graduates in certain disciplines on the basis of assertions that these are the graduates the country needs have much chance of success." The report sees more merit in forecasting than in any form of manpower planning to determine the shape of the higher education system.

Finally, it would be extremely inefficient and indeed harmful in terms of the impact on capital costs, the recruitment and retention of superior faculty and staff, and an academic environment conducive to good teaching and research for universities, to gear up or wind down in response to transient shifts in demand for graduates. It is worth ending with a quote by Sylvia Ostry on the need for some stability and a long-term view: "there is the danger that the swing of the pendulum, from 'higher education is a panacea for all our ills' to 'higher education is a disaster,' will lead to ill-considered actions (an excessive 'vocationalization,' for example) which could seriously impair the role of the universities in 'educating'—imparting the knowledge and wisdom which is essential to a civilized society in an increasingly troubled world."²⁴

FOOTNOTES

1. For example, in the University of Western Ontario *Graduate Calendar* (p. 10), under the heading "Purpose of Graduate Studies," is the following: "The academic graduate programs leading to degrees are considered to provide advanced study in a general field of knowledge and not specific training for a professional position. The candidate should be aware that, although this advanced education may better fit him or her for certain careers and positions, this is not a specific purpose of the program. A candidate should undertake advanced study only because of his or her personal interest in a chosen field and not as an assured entry to a professional career."
2. CAGS has annually surveyed immediate post-graduate employment of all Ph.D graduates from Canadian universities since 1971.
3. *Educational Problems in Ontario and Some Policy Options*, Ontario Economic Council, 1977, p. 54.
4. The 3 percent figure is derived from an estimate of out migration in Grant and Vanderkamp, *The Economic Causes and Effects of Migration, Canada 1965-71*, Table 3-1, p. 27. The 15 percent estimate is in *Employment Survey of 1979 Graduates of Ontario Universities*, Report, MCU, p. 24.
5. *Employment of New Ph.D. Graduates 1978-79*, CAGS, 1980.
6. Comparable percentages from the *Employment Survey* indicating degree of relatedness between field of study and job are: 1st Professional degree, 98.0; Master, 88.7 Ph.D. 89.7; Diploma/Certificate, 87.7; All Degrees, 76.5.
7. *Employment Survey*, Table 6, p. 22.
8. *Ibid.*, p. 11.
9. "Summary of Results of the Survey of 1976 Doctoral Degree Recipients from Canadian Universities," Statistics Canada, 1979, p. 8.
10. *Perspective Canada II*, Statistics Canada, 1977, Table 5.1
11. *Employment Survey*, Table 1, p. 17.
12. *Canadian Statistical Review*, Statistics Canada, August, 1980, pp. 42, 47.
13. *Employment Survey*, p. 16.
14. *Ibid.*, Tables 2, 4, pp. 18, 20.
15. *Employment of New Ph.D. Graduates 1978-79*, Tables 1.1-1.5.
16. *Western News*, December 18, 1980.
17. *Toronto Globe and Mail*, January 12, 1981.
18. *Employment of New Ph.D. Graduates 1978-79*, Table 1.1.
19. *University Research and the Province of Ontario*, Council of Ontario Universities, February 26, 1980.
20. *Ibid.*, p. 17.
21. *Ibid.*, p. 18.
22. *Ibid.*, p. 19.
23. *The Times Higher Education Supplement*, November 11, 1980.
24. Ostry and Zaidi, *Labour Economics in Canada*, pp. 128-129.

APPENDIX "EMPLB-24"

POST GRADUATE VETERINARY EDUCATION

A BRIEF

Prepared for the Ontario Veterinary College, Western College of Veterinary Medicine, St. Hyacinthe School of Veterinary medicine and the Canadian Veterinary Medical Association.

Parliamentary Task Force

on

Employment Opportunities for the 1980's

London, Ontario January 20, 1981

POST GRADUATE VETERINARY EDUCATION

Background:

In 1968 the *Deans of Agriculture and Veterinary Medicine* expressed concern about the lack of sufficient opportunity in Canada for young people to enter in a program of veterinary medicine. Accompanying the paucity of admission spaces in veterinary schools, was the forecast from a study carried out under the aegis of Agriculture Canada which predicted a national shortage of veterinarians. The report recommended that the enrolment of the three veterinary schools should be increased in order to graduate 100 additional veterinarians each year. Further, it suggested that consideration be given to the establishment of a fourth veterinary school. Subsequently, the Maritime Provinces Higher Education Commission asked Dr. D. G. Howell to study the feasibility and the location of a faculty of veterinary medicine in Atlantic Canada. The report recommended that the University of Prince Edward Island be the site of the fourth veterinary school.

Returning to the question of veterinary manpower, in 1979 the *Canadian Veterinary Medical Association* published a study which indicated that, if the three existing veterinary schools continued to admit 250 students annually, and if a fourth school came into being, the supply and demand for veterinarians would be in equilibrium by the early 1990's. In 1978 a study for the American Veterinary Medical Association by Arthur D. Little Inc. found an overall balance between the supply and demand for veterinarians in private practice. There was a slight shortage in the educational institutions sector and a substantial shortage in the industrial sector. "Both shortages stem from an insufficient number of veterinarians with post graduate training. It seems desirable for the schools to continue to expand *post-graduate openings* and to provide more opportunity, encouragement, and preparation for post graduate professional education and training." In light of these conclusions the three existing Canadian veterinary schools increased their undergraduate enrolment and initiated some new programs of post graduate veterinary education, and a fourth veterinary school was planned. The success of these ventures however, rests substantially on an adequate supply of veterinary teachers and researchers. For some time there has been critical shortage of both.

The purpose of this brief is to communicate to various levels of government the urgent need for support for post graduate veterinary training designed to produce teachers and research workers.

The Problem:

The first priority of the veterinary profession in Canada is to control a high level of animal health. Clearly this cannot be done unless the quality of our veterinary graduates is maintained.

This in turn depends on the maintenance of high standards in teaching and research thereby assuring a supply of well-trained veterinary faculty. There are too few highly trained Canadian veterinarians in all the discipline areas of veterinary medicine to adequately staff the three existing colleges, to replace retiring personnel at these institutions and to staff the proposed school in the Atlantic region.

Currently we rely more and more on the recruitment of foreign veterinarians untrained in the Canadian experience, e.g., we recruit scientists with no veterinary education to fulfill our requirements for both undergraduate and graduate teaching. Moreover, we are failing to attract young Canadian veterinarians to post graduate education because of low stipends and insufficient funding of graduate training and research programs. A number of agencies such as the *Medical Research Council* provide support for veterinarians working in cooperative programs with our colleagues in human medicine. We question whether the profession can afford to use its time and resources on this aspect of medical research when its primary function is the maintenance of animal health.

The Plan:

In 1975 Dr. D. G. Howell stated: "what is needed is a program designed to train veterinarians... for future academic careers. A positive faculty training and recruitment program should be initiated... This will require funding and Agriculture Canada should be asked to assume the responsibility. Such a program should

include studentships for undergraduates, scholarships for graduate training and fellowships for post doctoral research."

In spite of the problems of inflation, restricted budgets, staff reductions, capital freezes and the reassessment of priorities, clearly, what is needed is a mechanism of financial support that will increase Canada's supply of veterinary teachers and researchers.

The mechanisms suggested are based on the following assumptions:

1. Essential veterinary services depend on the availability of veterinarians who have been trained to the appropriate level by faculty who themselves have advanced specialty education.
2. Adequate, well-trained veterinarians are a national concern and veterinary colleges should be viewed as a national resource as well as of course an educational facility of the province.
3. Establishment of a new veterinary college in the Atlantic region will in the short term compound the present shortage of teachers and researchers.
4. A funding mechanism for assisting in education programs for veterinary teachers and researchers is consistent with federal policy as it applies to the fellowship programs of the N.R.C. and M.R.C. and to the federal responsibility for manpower.
5. In its quest for national self-sufficiency, Canada must train its own nationals to meet its needs for teachers and researchers.
6. An appropriate agency of the federal government should administer a program of financial support required to carry out the government's commitment to Canada's animal industry.
7. Many of the existing means of support for graduate education are not satisfactory for veterinarians.

The Proposal:

1. A fellowship program should be established to support post graduate veterinary education. Successful applicants must be Canadians who hold the D.V.M. degree or its equivalent and must be acceptable for registration in a faculty of graduate studies at a Canadian University.
2. Veterinary science should receive a larger portion of the research dollars spent annually in Canada for animal research. Currently only a small portion of agricultural research money is utilized for animal health and welfare. Agriculture Canada should expand its extramural research grant program to support researchers in Canadian veterinary schools. Such a plan would take advantage of the existing pool of expertise in the schools.
3. A new council administered by Agriculture Canada or as a separate entity of the Ministry of Science (similar to the council that develops programs and supports the Canadian medical Schools) should be established to allocate sufficient funds for faculty training and research.

It is hoped that this brief will stimulate and encourage a reassessment of priorities and the initiation of new mechanisms for a substantial increase in funding to support recruitment and training of veterinarians at the advanced level.

SELECTED REFERENCES

1. FACULTY WHERE WILL THEY COME FROM?
6th Symposium Veterinary Medical Education
University of Guelph, June 11-13, 1975
2. D. G. Howell
REPORT OF A STUDY OF THE ESTABLISHMENT OF A SCHOOL OF VETERINARY
MEDICINE IN THE ATLANTIC REGION. August 31, 1975
3. TRAINING OF TEACHERS FOR CANADA'S VETERINARY COLLEGES
Joint Submission Deans of Veterinary Medicine, 1976
4. SUPPORT FOR GRADUATE VETERINARY MEDICAL EDUCATION
Report to C.A.S.C.C.
N. O. Nielsen, 1975
5. CANADA HEALTH MANPOWER INVENTORY
Health and Welfare Canada, 1979
6. Arthur D. Little Inc.
SUMMARY OF U.S. VETERINARY MEDICAL MANPOWER NEEDS, 1978-1990
Journal of American Veterinary Medical Association, 369-372, 1978.
7. T. Lloyd Jones
VETERINARY MANPOWER
Canadian Veterinary Journal, 15: 1974
8. VETERINARY MANPOWER IN CANADA
Report to the Council of C.V.M.A., 1979

APPENDIX "EMPLB-25"

FANSHAWE COLLEGE OF APPLIED ARTS AND TECHNOLOGY

LONDON, ONTARIO

A SUBMISSION

TO

THE TASK FORCE

ON

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE 80'S

OCTOBER 1980

Authors: F.A. Brill, G.W. Gedies, G.M. Lancaster, T.N. Pickard,
N.W. Prokos, J.C. Roberts

Coordinated by: G.M. Lancaster

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE 80'S

— a submission to Task Force from Fanshawe College, London, Ontario.

INTRODUCTION

Although it comes under one cover, this is not a single submission. Rather, it is a composite submission from a number of interested individuals at this College. Each section is preceded by the name of the author. The opinions expressed do not necessarily represent an official College position but it is felt that the broad range of issues addressed may be helpful to the Task Force.

1. *from F.A. Brill*—Chairman Mechanical Engineering Technology Division

There can be no doubt that we face a significant shortage of highly competent skilled tradesmen, engineering technicians and engineering technologists in the Mechanical/Manufacturing Engineering areas. I am sure that plenty of evidence will be provided to the Task Force which will indicate the extent of this shortage. Many programs have already been implemented and/or expanded in an attempt to cope with the shortage.

My concern is more with other factors which do not seem to be getting adequate attention, or are simply not even recognized. Some of these concerns are outlined below, and I hope that the Task Force will see fit to consider them when formulating its recommendations.

- 1.1 At the moment there are a large number of training or training assistance programs available, involving all sorts of government departments, educational institutions, and various industries. Each of these programs usually involves a large number of people handling the various elements of administration (usually with a degree of isolation from other programs) and a cumbersome list of regulations, which causes considerable confusion to both the student and industrial participants. In addition, most of these programs operate on a year-to-year basis without any assurance of long term stability. This lack of stability does not entice young people or industry to participate.
 - Existing programs should be reviewed and consolidated. Program administration should be simplified and well co-ordinated. Program criteria should be strengthened, and programs meeting the required criteria should be put in place on a long term basis. Then students will have something definite to work towards, and industry will be able to include their participation on a long range planning basis.
- 1.2 The Task Force should give as much attention to the quality of training as it does the numbers that need to be trained. Canadian economic development prospects for the '80's would be extremely good if we could demonstrate a level of craftsmanship in our manufactured goods that would satisfy consumers in such countries as Germany or Japan. I don't think we can demonstrate this kind of craftsmanship at the present time. Training program criteria must include a high level of quality.
- 1.3 Apprenticeship training as it now exists in Ontario includes a large degree of onus on industry to do the training. I do not think this approach is practical here for several reasons; (i) a large percentage of metal cutting industries in Ontario are small shops that lack the range of equipment and work necessary to fully develop journeymen. As well, the larger industries are mostly foreign controlled and only participate when advantageous to them, (ii) there are not enough journeymen tool and diemakers (for example) at work in our shops to do the work, let alone spend a significant amount of time training juniors, and (iii) most of the smaller Canadian industries cannot afford to do much training. They face a highly competitive market (if export oriented) and also feel that they are paying enough taxes towards education that they should not have to train as well; (iv) union pressures on many companies force the companies to train existing employees, and seem to look upon new young trainees as a threat to the security of existing workers.
- 1.4 The Task Force should take a good hard look at the allocation of funding for education and training by all levels of government. When you look at the total expenditure for education and training each year in Canada, it is hard to believe that we could have a skills shortage. Some sort of priority should be exercised to ensure that the skills shortage areas receive adequate funding before the money is allocated

to other areas. Such an approach would also make it easier for government as well because there would be less need for crash programs requiring special funding.

2. *from G.W. Gedies—Chairman Motive Power Technology Division*

2.1 *General Introduction*

The Motive Power Service Industry is one of the most exciting and challenging industries of this century. In particular during the last two decades, this industry has been characterized by rapid growth, diversification and change.

Unfortunately, the credibility of the Motive Power Service Industry is very much in question in the eyes of the public at large. Too many reported cases of customer dissatisfaction have cast a dubious shadow on the integrity of the entire industry.

At least partially responsible for the present predicament of the Motive Power Service Industry has been the inability of many mechanics to adjust to present service requirements. Without corrective action on the part of the federal government, the problems will even become more acute in years to come.

The purpose of this paper is threefold. First, an attempt will be made to briefly identify the major reasons for the apparent shortage of skilled motive power mechanics in the automotive, farm equipment and heavy equipment service and repair trades. Second, future mechanics' skills requirements for the next decade will be identified. Third, some recommendations will be made to deal effectively with the future service and repair requirements of the Motive Power Service Industry.

2.2 *Major Reasons for Shortage of Skilled Motive Power Mechanics*

Over the last fifteen years Motive Power vehicle and equipment manufacturers have introduced system design changes at a staggering rate in order to meet more stringent government safety and emission regulations. In addition, the adaptation of electronically controlled vehicle systems and components has revolutionized the approach toward the traditional service, test and repair procedures.

As a result, manual dexterity is no longer a major criterion of excellence for present day mechanics. Instead, diagnostic skills have emerged as the most valuable attribute of today's mechanic.

Unfortunately, public school teachers and counsellors have yet to recognize this dramatic change in skills requirements for modern motive power mechanics. They still persist on "stocking" the motive power trade with young people who love to work with their "hands" regardless of their reasoning and problem solving capabilities. For that matter, young people with a capacity to "think" are usually "guided" toward academically oriented programs to pursue a university education. Above average school achievers with a keen technical interest are usually counselled away from automotive courses into more "challenging" studies such as electronics, electrical, etc.

Thus, the existing dilemma providing manpower capable of coping with the ever-increasing challenges of the Motive Power Service Industry has been compounded in two ways. At present, there appears to be little hope for change in either case.

The "old-timers" with great manipulative skills are usually deficient of the required diagnostic skills for today's work demands. Worse still, many of them are unwilling and incapable of developing suitable problem solving skills on their own. This observation accounts for the fact that at present only half of approximately 40,000 certified mechanics actually practice their profession. As well, many of the young candidates who have been "guided" to pursue a career as apprentice mechanics lack the basic problem solving abilities essential for the development of diagnostics skills. Throughout their high school career they have been allowed to acquire manipulative skills at the expense of even the most basic generic skills such as comprehension, communication and reasoning.

Despite these apparent deficiencies no provisions have been made by the federal government to help alleviate the prevailing situation. No funds have been provided as yet for "old-timers" to upgrade to present requirements; nor has sufficient consideration been given to the expansion of the applied problem-solving component of the existing Motive Power apprenticeship programs.

2.3 *Future Skills Requirements for Motive Power Mechanics*

No extensive market research is required at this point in time to predict even greater complexities in vehicle system designs within the foreseeable future. The accent on energy conservation, stricter government vehicle safety requirements, new standards in permissible noise levels, the advent of computer controlled vehicle performance, the technological advances of foreign vehicle manufacturers, etc., are ample indication of even greater service complexities for the '80's.

According to predictions made by some major vehicle manufacturers such as Ford Motor Company, the service technician (mechanic) of 1986 will spend over 70% of his time on diagnosis of problems and the remainder on the actual correction of the problems. This predicted change virtually represents a complete reversal of the traditional work activities practiced in the past.

2.4 *Recommendations*

If the Motive Power Service Industry is to maintain pace with the future design changes, two major strategies should be considered. A short term strategy will be required as soon as possible to help upgrade the diagnostic skills performance standards of existing mechanics. The long term strategy must address itself to the recruitment of higher calibre candidates and the monitoring of minimum performance standards of mechanics.

Certified mechanics, whose past training had prepared them for different skills requirements, should be given a chance to upgrade with the help of government support to acquire the necessary problem solving skills. Provisions for upgrading should be made as soon as possible to minimize call-backs, customer dissatisfaction and manpower turnover within the Motive Power Service Industry. It stands to reason, that those mechanics with reasoning abilities but obsolete skills could be upgraded at a much lower cost than people without any trade experience.

To assure a high calibre of future mechanics in regard to reasoning abilities, intensive campaigns must be conducted at the primary and secondary school levels to educate all parties concerned about the changing skills requirements of the trade. The misconception that people with academic learning difficulties must be "blessed" with superior manipulative skills is still very much prevalent in the school circles. But to "dump" these people into automotive programs with a major emphasis on manipulative skills development will do little to satisfy the essential skills requirements of the trade.

To meet the present and future skills demands of the Motive Power Service Industry, a mechanic must have a sound logical mind prior to placing his hands into motion. At this day and age diagnostic skills must complement the manipulative skills. A person without the essential diagnostic skills should not be called a mechanic, but merely a parts "exchanger" who is highly dependent on someone else for direction.

It is the parts exchanger who has contributed to the dubious "rip-off" image of the Motive Power Service Industry. His method of "success" is based on the process of elimination, resulting in many unnecessary overcharges. Because the exchange artist lacks the diagnostic and problem solving skills he has little hope of ever upgrading or maintaining pace with the on-going vehicle design changes.

Without an effective monitoring system by the government, there will be little hope of controlling the activities of the replacement "artists" who have adversely affected the integrity of the entire industry. In view of the ever increasing complexities, neither the Motive Power Service Industry nor the government can afford to allow this trend to continue.

Time has not permitted to elaborate on the various points presented. However, I would be pleased to supply any additional information upon request.

3. *from G. M. Lancaster—Director, Co-operative Education*

Introduction

- 3.1 Dealing with "shortages in skilled trades and high skill occupations in Canada... in the '80's requires an examination of both sides of the equation—Supply and Demand. Unfortunately, and in spite of

significant investments at both levels of government we still seem unable to produce dependable manpower requirement forecasts.

However, some factors are clear

- energy mega-projects will be undertaken and we know many of the skills needed in this area.
- the development of Canadian secondary industries capable of competing with the world's major manufacturing countries is seriously hampered by our apparent inability to plan for, train, and effectively utilize a highly skilled appropriately balanced work force.
- in Ontario we face a critical shortage of skills in the metal cutting industries as many of our existing, aging, highly skilled journeymen approach retirement.

If we superimpose on these major future requirements the continuing need to produce an adequate number of professionals, support staff, skilled and semi-skilled workers for the primary, secondary and service sectors then a clear role for Community Colleges in the '80's emerges.

3.2 *The C.A.A.T. System*

In Ontario, at least, the Colleges of Applied Arts & Technology (C.A.A.T.S.) have a clear mandate that differs from that of the Universities. C.A.A.T.S. are to concentrate on education for careers. Our graduate placement record through the '70's demonstrates that a good start has been made on this task.

3.3 *Fanshawe College*

How do we keep curricula current?

How do we identify present and future needs?

What factors limit the abilities of C.A.A.T.S. to do more of what is apparently needed?

The next few paragraphs attempt to answer these and other questions.

One significant strength of the Fanshawe College system is the universal use of program advisory committees made up of practicing professionals. With the exceptions of some Adult Education (ie. Manpower Retraining) programs and apprenticeship training, all curricula are developed and regularly reviewed by Fanshawe program Advisory Committees. In the case of each of these exceptions the curriculum is developed and regularly reviewed by a Provincial Advisory Committee.

So, before a two or three-year Diploma Program is introduced, the curriculum is developed through the expertise of an Advisory Board. Once in operation, each program is formally evaluated and reviewed after three years or less, again using the Advisory Committee. Less formal and minor curriculum adjustments are made continuously as a result of feedback from advisory committee members, employers, graduates and co-op students.

Another significant difference between C.A.A.T.S. and Universities is the source and background of the typical faculty member. All technical teachers at Fanshawe College, for instance, had years of related work experience prior to entering College service. Practical experience is as important as academic qualifications.

3.4 *Co-operative Education at Fanshawe College*

More than any other Community College in Canada, Fanshawe has made a strong commitment to co-operative education. By integrating closely monitored on-the-job work experience related to the students' in-college studies, we are convinced that we can maximize the total educational experience. Thirty separate disciplines (see Appendix 1) are now offered at Fanshawe using the co-op method, involving about 2,000 of the total of 5,500 full-time post-secondary students.

Employer acceptance is good and benefits to the three parties involved—the students, the employers and the College—are well documented elsewhere¹.

¹Enviroconics Research Group Limited, "College Co-op Review: A Study of Co-operative Education in Colleges of Applied Arts & Technology", (Toronto, Ontario Ministry of Colleges & Universities, October 1977).

There are also some not-so-obvious but nonetheless important by-products of co-op education:

- **Manpower Mobility**—Co-op education knows no geographic boundaries and to be successful we must locate training opportunities wherever they exist. Just as importantly, we must (and do!) impress upon our students the need to be mobile. As a consequence, although the majority of our co-op employers continue to be in South-Western Ontario, Fanshawe students regularly travel to other provinces to training positions. The construction industry in Alberta needs skills—we send Civil Engineering Technologists and Construction Management students. The mobile equipment industry in Winnipeg needs skills—we send Mobile Equipment Technology students. The computer industry in Montreal needs skills—we send Data Processing and Business Information System students. Fanshawe is therefore encouraging the development of a mobile, highly skilled work force.
- **Less Tax Burden**—Because of their earnings (it is estimated that in 1979, Canadian university and college co-op students earned in excess of \$35 million) during work experiences, co-op students use grants and loans much less than their traditional counterparts. Consequently we have the happy combination of a better quality, more mobile graduate produced at a lower local cost to the taxpayer.
- **Relevance**—The advantages of the Advisory Committee System (described above) are augmented by the co-op field staff being in continuous close contact with employers. With thirteen full-time people in the field and with students returning from work terms every four months, subject teachers and program administrators have a very effective pipeline to current practices.

However, one of the disadvantages of co-op education, from a College point of view is the extra cost involved in start-up and operation. While the Ministry of Colleges and Universities has consistently been generous in its verbal support and praise of co-op as an effective educational strategy, it has been just as consistent in its steadfast refusal to acknowledge and make allowances for the extra costs involved. In effect therefore, colleges like Fanshawe who choose to invest in co-op education, do so at the expense of other potential academic developments.

It does cost money to put staff in the field to negotiate training opportunities and monitor student progress. Co-op development is inhibited because such monies have to be found in an operating budget which is provided to cover the cost of traditional, in-college, non-co-op programs.

For a while, in 1977-79, modest "seed" funds were made available by the Canada Employment and Immigration Commission to stimulate co-op education developments. Certainly we at Fanshawe appreciated and benefitted from this gesture. From a total training budget of something like \$670 million, CEIC in 1978-79 allocated \$2 million (0.3%) to stimulate co-op development in Canadian universities, colleges and high schools. In 1979 during an apparently indiscriminate cost cutting exercise a promising development was killed in its infancy.

Fanshawe College believes that Co-operative Education has the potential to provide one appropriate avenue for meeting, at least in part, Canada's demands for highly skilled manpower in the next few years. It is a method which is relevant, flexible, effective and which utilizes and encourages the training capabilities of companies, large and small. This shared responsibility between the employer and the education institution should surely be one of the objectives of this task force.

4. *From: T. N. Pickard—Manager of Employer Sponsored Training*

The Community Services arm of Fanshawe College is involved with several Federal and Provincial programs geared to the training and employment of people in skilled trade occupations. In general, these programs compliment each other and provide an effective mechanism to aid employers and trainees in developing needed skills.

There is presently a blend of programs, some centred on the employer as the prime focus for training, and some concerned with the development of skills through a combination of theoretical and hands-on training conducted at the colleges.

In the skilled trade occupations, past tradition has supported the belief that training in these areas is best accomplished by several years of on-the-job training with theoretical support provided by the colleges where

required. Obviously, employer centred training, whether it be formal apprenticeship training or otherwise, has proved sufficient for hundreds of years.

However, in Canada and specifically Ontario (because of its stronger industrial base), there is now an accumulation of factors which may make it impossible for this type of training alone to meet our present and future needs.

We are well aware of the past practices of importing skilled workers. Because of this reliance on outside training, our training facilities have not been developed as would be the case if we had been doing our own training. The need for physical training facilities and equipment just did not exist.

In addition, the projected loss of skilled people due to retirement over the next decade, is putting a further strain on both the employer and the educational system. Changing technology and growth in our industrial base further complicates the situation.

It is obvious that no simple solution exists. No single "program" can hope to meet the anticipated demand for training skilled people.

Certainly traditional apprenticeship is well entrenched in the minds of employers and it has proven effective in the past. Apprenticeship must continue and recent signs of greater flexibility in this system will prove beneficial.

It does, however, have some unavoidable limitations i.e. the onus is on the present needs of the employer, not his future requirements. There is no direct incentive for an employer, large or small, to train to meet his 1982 or 1983 manpower requirements. As well, limitations in terms of existing journeymen trainers and equipment may prohibit an employer from training even if he can foresee what his needs will be. Because of these inhibitors, plus the anticipated future needs, there is a strong case for the development of a training system which will take part of the burden off the shoulders of industry and place it on the institution. This is already being accomplished to some extent with the Canada Manpower Training Program in areas such as Machine Shop, Industrial Maintenance and Welding. A strong step to augment this training would be a system which would admit secondary school graduates and allow them to enter an intensive modular training program. In the machining area, for instance, an individual could progress through specific steps with the ultimate goal of having a well rounded knowledge and skill in all aspects of machining. He or she could, however, complete fewer modules and graduate as a machine set-up operator or as a machine operator. At which level the trainee would enter the work force would depend on job opportunities and the aptitude of the trainee. Strong testing and counselling prior to admission to such a program would ensure a high rate of success. As well, the skills developed beyond the secondary school level would make the trainees more employable because of a higher productivity provided to the employer. The employer can then further build on these skills utilizing the resources provided through C.M.I.T.P. With higher rates of unemployment, combined with the increasing skill demands of industry more emphasis must be put on these testing and counselling areas. The discontinuation rate of manpower Retraining students is greatest during the first days of training. Improved selection procedures or the return of an orientation period for these students would probably reduce the drop out rate.

Other alternatives such as Co-operative education can serve to maximize both the utilization of educational facilities and the training capabilities of employers. This type of training has advantages for both the employee and the trainee i.e. there is no need for a long term commitment required from an individual employer; he has a productive employer and the trainee gets a more complete training by working for several employers.

These examples make efficient use of existing facilities and expertise i.e. specific training is in the hands of the colleges and work experience is in the hands of the employer.

The training can be continued with other existing programs such as the Canada Manpower Industrial Training Program (C.M.I.T.P.) and part-time C.M.T.P. The design and intent of these programs are well geared to augmenting previous institutional training. The biggest drawback to employers of C.M.I.T.P. appears to be the paperwork and reporting involved, although their concerns over this may be unfounded.

The most recent innovation for training in the highly skilled occupations, Critical Trades Skills Training (CTST), has several key advantages but does suffer from some drawbacks as well.

The involvement of local needs through the Community Industrial Training Councils is a very positive step to solving the skill shortage problem. The financial reimbursements to employers, as well as the combination of on-the-job plus classroom training do provide some balance.

There are, however, some limitations to this program:

- a) Because it falls within some of the constraints of existing procedures, there is not enough flexibility to encourage the development of new alternatives.
- b) It does not encourage employers to look to future long term needs but is limited to assisting them to train to meet present needs.
- c) The list of critical skills fundable via C.T.S.T. is not based on local needs but is more geared to nationwide shortages.
- d) If the economy takes a downward trend, there is no provision for employers to maintain the training they have started to fill their needs when the skills are in demand again.

In summary, there are some key difficulties not being addressed adequately by the existing programs.

They are:

- a) Employers are not encouraged to train for future long term needs.
- b) There is no provision for maintaining training when the economy temporarily slows down.
- c) Our institutional and industrial training facilities have not been sufficiently developed to meet the present and future training needs.
- d) Industry does not presently have the capability of training to meet the anticipated needs. More support is needed from the institutions.

In a recent speech to the chairmen of the Community Industrial Training Committees, Mr. Don Pollick, chairman of the Ontario Manpower Commission, expressed frustration and disappointment in the lack of initiative from the private sector in skills training. He emphasised that industry is not responding adequately to solve the problem of the skilled trade shortage. Other alternatives must be considered.

In such a critical time, it is essential that we maximize the results of our efforts. Part of the training load must be shifted from industry to the institutions. This will open up space for more trainees in industry as well as more fully utilize the training expertise of both areas.

5. *From: N. W. Prokos—Chairman, Electrical/Electronics Division*

Despite the general economic downturn of the past years, Fanshawe as well as other Ontario Community Colleges has continued to place virtually all graduates of Electrical and Electronics Technician and Technology Programs in jobs related to their field of study.

It should be noted that this period has been particularly depressed for the Canadian Electronics industry with many manufacturers, particularly branches of multinationals such as Welwyn Canada, Westinghouse Canada either closing their Canadian manufacturing facilities, or curtailing the number of products manufactured here.

There is evidence that this trend has bottomed out and there has been a resurgence of the electronics industry, particularly in the Ottawa valley. Examples of growing Canadian companies include Volker-Craig, Micom, Canadian Marconi, etc.

If the supply of new technicians and technologists remains essentially stable as it has in recent years, these manufacturers will be forced to compete with an ever-growing demand from the users of Electrical and Electronic equipment. And that includes the majority of manufacturing industries, communication and entertainment systems, government services, health care services, and every sector of the economy.

The use of computers has continued to grow exponentially and now with the development of more sophisticated yet cheaper office equipment, and word processing systems, even the smallest office or service organization will use some form of electronics. Our use of electronic equipment is skyrocketing whether it is Canadian or imported. All of this equipment must be serviced and highly skilled technicians or technologists are needed to maintain it, or to sell and install it.

Another factor affecting the demand for technical skills is the world energy shortage. As fossil fuels become depleted near the turn of the century, alternate sources must be developed. The most promising alternatives appear to be nuclear power, other electrical power sources and hydrogen, all of which involve electrical systems and equipment. Since electrical generating systems take years to bring on stream, work on this expansion of electrical generating capacity must begin during the 1980's.

In the case of Ontario Hydro, this period coincides with a technician staffing problem which will result from the large number of employees hired during the early post war years who will be reaching retirement age.

Since it takes a minimum of two to three years to train a qualified technologist and several years more of on-the-job experience to bring him up to a fully productive level of competence, it is clear that we should immediately be taking measures to increase the supply of Electrical and Electronics Technicians and Technologists if we are to meet the needs of the next twenty years.

6. From: J. C. Roberts—Chairman, Civil Engineering Technology Division

In Canada to-day we continually hear warnings of wide spread shortages which will occur in our skilled trades and technology occupations. This seems strange in a country which has the ability to produce an adequate supply of people for the higher order of professions such as medicine, law, engineering and Ph.D's for a host of disciplines. This would indicate that the basic public educational system is sound, but is too narrow in its scope. The success enjoyed by the educational system in producing the higher level of graduates is simply due to the fact that this is what it has set out to do. We do not suggest that a parallel system be set up to produce people for the skilled trades and technologies but instead, introductory technical skills should be an integral part of the present system. The core subjects of any educational system must expand beyond the basic physical sciences, social sciences and language and include applied sciences, computer programming, basic graphics and manipulative skills. These should be given to all students—male and female. The student leaving high school to-day should be as well prepared for, and aware of, a skilled trade or technology program as he/she is for a professional program.

One of the basic reasons for our problems in Ontario is that we have a curriculum in the secondary educational system which streams students the moment they enter the institution, with bright students (*by far the majority*) entering advanced or university preparatory courses, weaker students entering general courses, and the weakest being placed in a two-year technical program. Since the majority of students are now channelled into the purely academic stream, it follows that those who may well be more interested or motivated towards a skilled trade or technology will not be aware of this until much later in life.

It is a fact to-day that many graduates of university programs are now entering skilled trade and technology programs. There is nothing wrong with this, but it is certainly costly and inefficient. Of course only a few of those who enter the academic stream in a high school actually complete a university program, the question is, what happens to the remainder? These students still represent the majority. Had these students been exposed to the basics of a technical education, it is quite likely many would continue in this field.

The Technology Divisions of the Community Colleges of Ontario have the resources to solve any problem in the production of personnel in the skilled trades or technology areas. All that is required is a revision in the basic educational system which recognizes and prepares students for continuing their education in the skilled trades and technology field.

APPENDIX 1

FANSHAWE COLLEGE OF APPLIED ARTS AND TECHNOLOGY—London, Ontario
(519) 452-4294

CO-OPERATIVE EDUCATION PROGRAMS

Law & Security/Administration (Customs & Excise)
Tourism and Travel Counsellor
Legal Office Administration

Ms. Carol Barker

Landscape Design
Urban Design
Fashion Design
Interior Design
Interior Decorating
Industrial Design

Ms. Gayle White

Mr. Barrie Hall and
Ms. Mary Lou Robertson

Manufacturing Engineering Technology
Mechanical Engineering Technology
(Mobile Equipment)
Manufacturing Engineering Technician
Mechanical Engineering Technician (Design)
Metallurgical Engineering Technician
Heating, Refrigeration and Air Conditioning
Engineering Technology
General Machinist Apprentice

Mr. Bernie Ladoucier
Mr. Russ Winslade
Mr. Bruce Grant

Biomedical Electronics
Electrical Engineering Technician

Mr. John Edwards

Science Laboratory Technology
Air Water Resources Field Technology

Ms. Kate Millar

Architectural Technology
Civil Engineering Technology
Construction Engineering Technology (Management)
Civil Engineering Technician (Drafting)
Survey Technician

Mr. John Sim
Mr. Ron Ball
Miss Joan Rogers

Accounting
Marketing
Business Data Processing
Business Information Systems

Mr. Don Blay

Mrs. Peggy Smith

All Co-operative Education programs
(in the absence of the above).

Mr. Gordon Lancaster,
Director.

APPENDIX "EMPLB-26"

SUBMISSION
TO
THE PARLIAMENTARY TASK FORCE
ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE 80'S
FROM
L'ASSOCIATION CANADIENNE DE L'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF
THE CANADIAN ASSOCIATION FOR CO-OPERATIVE EDUCATION

TABLE OF CONTENTS

	Page No.
Summary and Recommendations	1
I. Introduction	2
II. Co-operative Education Defined	3
III. History and Growth of Co-operative Education	4
IV. Relevance of Co-operative Education	5
V. Financing Co-operative Education	7
VI. Accreditation of Co-operative Programs	9
VII. Co-operative Education and Special Groups	10
VIII. Conclusion	11
Appendix I — Objectives of CAFCE	
Appendix II	
Co-operative Education Council of Canada	
Accreditation Procedures and Criteria	

SUMMARY AND RECOMMENDATIONS

What is co-operative education? It is a method of formally integrating education and training by alternating periods of study and work. The name reflects the co-operative relationship between the employer, the institution and the student.

Co-op graduates are better prepared than regular graduates to enter the work force. Co-op graduates cost employers less to recruit and train and turnover among them is lower than for conventional graduates. Though co-op students cost employers less, they cost institutions more and this has slowed the growth of co-operative education in Canada.

Co-op programs are available in many of the disciplines so desperately needed by Canada in both the short and long term. The Canadian Association for Co-operative Education (CAFCE) would be pleased to work with the Government of Canada to address the question of employment needs of the 80's. CAFCE has the following recommendations to make:

1. that the Government of Canada formally recognize the significance and value of co-operative education as a dynamic method of human resource development in the context of labour market requirements of the 1980's. This could be done by:
 - a) reintroducing the Federal Co-operative Education Program. This will not only endorse but also stimulate co-op programs and thus the job training which is fundamental to them.
 - b) promoting co-operative education to industry, business and government.
2. that the Government of Canada enlist the aid of CAFCE, through its accrediting arm, The Co-operative Education Council of Canada (CECOC) to assure quality control. Programs which meet CECOC accreditation criteria should be given priority.
3. that the Government of Canada undertake or sponsor research to determine how co-operative education can best meet the needs of:
 - a) projected labour market requirements for highly skilled employees, and,
 - b) groups such as women, native peoples and the handicapped.

I. INTRODUCTION

The Canadian Association for Co-operative Education (CAFCE) was formed in 1973 to unite practitioners of co-operative education programs at 11 Canadian community colleges and universities. The Association was incorporated in 1979, and one year later the 200 members represented 47 post-secondary institutions and 28 employers from all regions of Canada. Employers of co-op students, currently more than 2,500 in number, have been eligible for membership since 1978. A campaign was launched in 1979 to increase the membership from amongst these employers.

One of the major goals of the Association is to promote the expansion of high quality co-operative education programs. The objectives of CAFCE are detailed in Appendix I.

While this submission refers to specific universities and colleges, such mention is made to identify facts and present examples rather than to promote one institution over another. CAFCE is committed to the promotion of high quality marketable co-operative education, wherever the institutional location may be.

¹Canadian Association for Co-operative Education, *1979-80 Directory*, Waterloo, Ontario 1979. This directory lists all co-operative programs in Canada and is published annually.

II CO-OPERATIVE EDUCATION DEFINED

Co-operative Education is a method of education which formally integrates a student's academic study with related work experience. The name, 'Co-operative Education,' reflects the co-operative relationship between the university or college, the employer and the student. The usual plan is for students to alternate periods of classroom study and periods of training on the job in appropriate fields of business, industry and government service.

In CAFCE's incorporation documents, the following criteria are listed for post-secondary co-operative education programs in Canada.

- A. Each work situation is developed and/or approved by the institution as a suitable learning situation.
- B. The student is engaged in productive work rather than merely observing.
- C. The student receives remuneration for work performed.
- D. The student's progress on the job is monitored by the institution.
- E. The student's performance on the job is supervised and evaluated by both the employer and the institution.
- F. The total co-operative work experience is normally 50% of the time spent in academic study, and in no circumstances, will this figure be less than 30%.

In 1977, The Youth Employment Branch of Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) accepted CAFCE's definition and criteria for post-secondary co-operative education programs and CEIC has used these criteria ever since.

III. HISTORY AND GROWTH OF CO-OPERATIVE EDUCATION

Since its beginning in North America, in 1906, at the University of Cincinnati, co-operative education has spread throughout the world. The first World Conference on Co-operative Education was held in London, England, in 1979. The second conference is scheduled for April 1981, in Boston.

In the U.S.A. nearly 1000 post-secondary institutions offer some form of co-operative education. Most of these programs were initiated within the last 10 years with financial support from the U.S. Federal Government.

In 1957, the University of Waterloo pioneered co-operative education in Canada. It is now the largest co-op school in the country and second largest in the world. More than half of its 15,000 students are in co-op programs. The University of Sherbrooke, Memorial University of Newfoundland, the University of Regina, Mohawk and Fanshawe Colleges of Applied Arts and Technology introduced co-operative programs in the 1960's. Fanshawe and Mohawk Colleges have over one third of their 11,000 students enrolled in co-op programs.

During the 1970's, 30 more institutions began co-op programs. Whilst relatively new to co-op education, such universities as École de Technologie Supérieure, Victoria and Simon Fraser are growing quickly in registration, numbers of programs and experience. In 1980, some 16,000 students are registered in co-operative education programs in Canada. These students represent 2.6% of post-secondary enrollment, which is an increase from 10,500 students, or 1.7% in 1976.

The success of co-operative education in Canada can be measured by the growth in the number of programs, the high demand by students to enter the programs and the excellent placement record with employers.

IV. RELEVANCE OF CO-OPERATIVE EDUCATION

In recent years there has been an increasing demand by students and by employers for post-secondary education programs which are directly related to the job market. Co-operative education programs are viewed very favourably by both these groups. Existing co-op programs cannot respond to student demands, however. The University of Waterloo, for example, receives four applications for every one accepted into their co-op programs. Some of the enrollment limits could be removed if additional funds were available to universities and community colleges.

Co-op programs enable many students to finance their education completely. Thus co-op programs increase the skilled and professional labour supply, through providing training to those who would otherwise be unable to afford such training. Earnings vary according to program and work period with current salaries ranging between \$700 and \$1500 per month. We estimate that in 1979 co-op students in Canada earned \$50 million. These students pay income tax; they do not draw unemployment insurance; they are not usually eligible for financial aid, thereby increasing access to tertiary education.

As for job training, co-op programs have many advantages:-

1. Co-op students, on the job, can use equipment often unavailable on campus.
2. Co-op students can learn skills at work which are not taught on campus.
3. Co-op graduates have experience and therefore have higher placement rates.
4. Co-op students are mobile on work terms and after graduation.
5. Over 90% of co-op graduates find jobs in their fields, as compared with 60% of conventional graduates.
6. 50% of co-op graduates are hired by their last co-op employer.

Underemployment will not help Canada in the 1980's. Co-op programs reduce underemployment and improve work force mobility. This is particularly important to Canada in the 1980's as the western labour market expands with developing energy projects. The records show, for example, that Memorial University co-op students and graduates go to Alberta, second to Newfoundland.

In some fields, such as Accounting, Business, Engineering, Geology, Geophysics, Computing and High Technology, the demand for students appears to be strong, both now and throughout the 1980's. An estimated 2,500 Canadian employers, large and small, participate in a variety of co-operative programs ranging from two and three year technician and technologist programs at community colleges, university undergraduate programs to masters and doctoral programs. Co-op graduates are highly sought by employers because of their experience, motivation and maturity.

V. FINANCING CO-OPERATIVE EDUCATION

The growth of co-operative education in the 1960's and early 1970's in Canada was not as spectacular as in the U.S. In the 1960's, most Canadian post-secondary institutions were struggling to cope with rapid growth in their conventional programs. Established institutions tended to be conservative and many faculty members, at least originally, were unconvinced that the academic merits of co-operative education offset the additional operational requirements, such as summer teaching, course scheduling constraints and the provision of co-ordinating facilities and personnel.

The 1970's are remembered as a decade of consolidation and financial restraint at post-secondary institutions in Canada. In order to introduce a new co-op program, a long term commitment is required. While growth in co-op programs certainly did occur, it was inhibited by the financial uncertainty of that period.

It is expensive to operate a co-operative program, even if only the costs of co-ordinating the students and the jobs are considered. The University of Waterloo, for example, allocates almost \$1.7 million per year to this activity and no additional Provincial Government funding is received. Despite the fact that the co-operative mode allows a greater through-put of students (at least 33%) in a given physical plant, and despite the fact that co-op students normally pay slightly higher tuition fees than students in regular programs, this extra income covers only a portion of the total costs. It is indeed unfortunate that co-operative education in Canada has matured and gained the solid support of students, employers and educators at a time in our history when educational institutions are experiencing considerable financial difficulties.

In summary, the 60's saw a rush to tertiary education and jobs were plentiful. The need for co-operative education did not seem apparent and growth was slow. In the 70's, accountability and relevance became much more important and co-operative education grew in spite of tight budgets.

Although the Federal Co-operative Education Program was relatively modest, \$1.3 million over three years at the post-secondary level, it had a far greater effect than those funds would suggest. Reintroducing the program, or something similar, would again stimulate the creation of new co-op programs or the expansion of existing ones.

A major mandate of government is to encourage programs which develop the trained manpower Canada needs. Almost all of the graduates from Canadian co-operative programs have the combination of training and education which is increasingly in demand in our labour market. Thus, co-operative programs are exactly the kind of programs which deserve Federal Government support. CAFCE believes that it is providing a very real service to the Federal Government and at no cost. We feel, therefore, that the Federal Government has a moral obligation to support those programs which help meet its mandate, as well as the organizations which further their development. The cost/benefit of supporting co-operative education is considerable.

VI ACCREDITATION OF CO-OPERATIVE PROGRAMS

Co-operative Education involves the co-operation of employers, institutions and students. If the support of any party should diminish, then co-operative programs will fail. A vital ingredient to maintaining this co-operation is the quality of the co-op programs and, therefore, the quality of the graduates. To ensure the maintenance of quality, the Canadian Association for Co-operative Education has established the Co-operative Education Council of Canada (CECOC) to be responsible for the accreditation of co-operative programs in this country.

CECOC was established in 1979 and has so far approved several applications for accreditation. Programs are eligible for full accreditation after one class has graduated. Co-op programs granted full accreditation must be reassessed after six years and interim accreditation can be awarded for a period of three years.

Further details of the accreditation procedure and criteria are given in Appendix II.

VII CO-OPERATIVE EDUCATION AND SPECIAL GROUPS

By its very nature, co-operative education lends itself well to the education of people from special groups, such as women, native peoples and the handicapped. Through a continuous process of evaluating and counselling in the areas affecting career development, as well as academic development, students in co-operative programs are greatly assisted in planning and developing for their future. This is an area in which persons from special groups often need special assistance. Co-operative education programs can provide that assistance and thus give them a greater chance of successfully integrating into society and living satisfying, productive lives.

Many female students are enrolled in co-operative education programs across Canada. Some co-operative programs have specifically encouraged women to enter non-traditional career paths, e.g. UBC in Engineering and Forestry (this program was started with assistance from the then existing Federal Co-operative Education Program). At Waterloo women accounted for 24.9% of co-op enrollment in 1979, as against 12.4% in 1972; 44% of the enrollment in Memorial's Business program in 1980 were women; Simon Fraser reports a 50% female enrollment in their co-op programs.

Knowing that the Government of Canada is concerned about the employment of special groups, CAFCE recommends that the Government of Canada undertake or sponsor research into the uses of co-op programs for special groups.

VIII CONCLUSION

Canada has a serious shortage of skilled workers in many disciplines and our ability to compete internationally is being threatened by our lack of expertise in specialized areas. At the same time, Canada's youth increasingly seeks relevance in its education and careers and employers are increasingly seeking relevance in post-secondary graduates. Co-operative education is a well tried and successful method of bridging the gap between education and the world of work. Many more such programs are required, but the expansion of co-operative programs in Canada may continue to be restricted because of inadequate funding. We are convinced that co-operative education is an important strategy to help meet Canada's employment requirements in the 1980's and one from which the Government of Canada could expect return on investment.

APPENDIX I

OBJECTIVES

CANADIAN ASSOCIATION FOR CO-OPERATIVE EDUCATION

Objectives — Canadian Association for Co-operative Education (From Incorporation Document)

To provide for individuals and institutions interested in co-operative education and more specifically:

1. To broaden the interpretation and understanding of the significance and values of co-operative education.
2. To strengthen the functioning of co-operative education through active interchange of ideas and experience among educators, employers and students.
3. To provide a source of information about co-operative education to counsellors, teachers, administrators in post-secondary education and the employment community.
4. To extend participation in co-operative education.
5. To provide a program accreditation service to its members.
6. To encourage and co-ordinate fact finding, surveys, studies and long term research in areas related to the objects of the Corporation.
7. To provide its Members with a medium for the exchange, review and evaluation of such information and particularly in the form of annual professional calibre training seminars for new and experienced co-operative personnel.
8. To co-ordinate its activities with other related national and international organizations.

APPENDIX II

Co-operative Education Council of Canada

Accreditation Procedures and Criteria

Canadian Association for Co-operative Education

THE CO-OPERATIVE EDUCATION COUNCIL OF CANADA

ACCREDITATION PROCEDURES & CRITERIA

1. APPLICATION FOR ACCREDITATION

- 1.1 Application forms are available from the Secretary of the Council and requests for application forms should include the name and title of the person at the college or university, designated as the primary contact person. That person must be a member of CAFCE.
- 1.2 Formal applications for accreditation must be signed by the Senior Academic officer of the college or university concerned, and submitted with appropriate documentation to the Secretary of the Council.

2. DOCUMENTATION

- 2.1 The application should include written commentary on each of the mandatory criteria in sufficient detail to provide a complete overview of the program.
- 2.2 Comments should include explanations of reporting structures, how the college or university maintains contact with employers e.g. faculty or centralized/decentralized staff department, student/coordinator ratios, and any other information helpful to assessment.
- 2.3 Brochures and other printed material describing the co-op program should be included.
- 2.4 All documentation and supporting information will be retained by the Secretary of the Council.

3. ASSESSMENT

- 3.1 The Chairman of the Council will appoint a committee of three reviewers to examine the application for accreditation and accompanying documentation. Members of the review committee will be members of CAFCE and at least one will be a member of the Council. No employee of the institution seeking accreditation may be on the review committee.
- 3.2 Arrangements for on-site investigations, where necessary, will be the responsibility of the review committee, provided that the institution agrees to reimburse expenses other than salaries.
- 3.3 Recommendations will be made by the review committee to the Council. The Secretary will advise the applicant of the Council's decision. Where the Council decides not to accredit a program, a written explanation will be provided.

4. FINANCING

- 4.1 The costs associated with each application will be borne by the applicant. The Council will advise the applicant of the estimated costs before they are incurred.

5. APPEAL PROCEDURE

- 5.1 A decision not to grant accreditation may be appealed. The Chairman of the Council will then appoint an appeal committee of three to reassess the application. This appeal committee will include one member of the original review committee. Members of the appeal committee will be members of CAFCE and at least one will be a member of the Council. No employee of the institution seeking accreditation may be on the appeal committee.
- 5.2 At the discretion of the appeal committee, an on-site investigation may be required. In this instance the applicant institution must agree to reimburse all expenses of the appeal committee other than salaries.
- 5.3 Recommendations will be made by the appeal committee to the Council. The Secretary will advise the applicant of the Council's decision. Where the Council decides not to accredit a program, a written explanation will be provided.

6. ACCREDITATION

- 6.1 Continuing co-op programs granted full accreditation must be reassessed after six years; those granted interim accreditation must be reassessed within a period of no more than three years. No program will be eligible for full accreditation before at least one class has graduated.
- 6.2 The institution's designate will be responsible for reporting to the Secretary of the Council all significant changes in the operation of an accredited program.
- 6.3 The Council reserves the right to investigate any change in the operation of an accredited program brought to its attention and to withdraw accreditation, if necessary, upon investigation.
- 6.4 A decision not to award accreditation will normally be considered confidential.

7. NEW PROGRAM PROPOSALS

- 7.1 Requests from colleges or universities for advice on accreditation criteria and program startup should be addressed to the Secretary.

8. MINIMUM ACCREDITATION CRITERIA

8.1 CAFCE Definition

The CAFCE definition of co-operative education is as follows and all programs for accreditation must conform:

"Co-operative Education is defined as a process of education which formally integrates the student's academic study with work experience in co-operating employer organizations. The usual plan is for the student to alternate periods of experience in appropriate fields of business, industry, government, social services and the professions. Co-op programs will be in accordance with the following criteria:

- A. Each work situation is developed and/or approved by the institution as a suitable learning situation.
- B. The student is engaged in productive work rather than merely observing.
- C. The student receives remuneration for work performed.
- D. The student's progress on the job is monitored by the institution.
- E. The student's performance on the job is supervised and evaluated by both the employer and the institution.
- F. The total co-operative work experience is normally 50% of the time spent in academic study, and in no circumstances will this figure be less than 30%.

8.2 Additional Mandatory Program Criteria

To be granted accreditation, a co-op program must conform to the following mandatory criteria:

- 8.2.1 The college or university seeking accreditation has at least one employee who is a current member of the Canadian Association for Co-operative Education.
- 8.2.2 Co-op is an integral component of an academic program approved by the highest academic body of the college or university.
- 8.2.3 The program has a formalized sequence of alternating full-time, study and work periods. The average length of work periods is not less than twelve weeks.
- 8.2.4 Academic terms and work terms are structured so that students are available for work on a year round basis except where the work is obviously seasonal. Programs involving summer work terms only are not accreditable.
- 8.2.5 Students are not guaranteed jobs. However, the college or university is responsible for ensuring that a reasonable balance is maintained between students admitted and co-op jobs available.
- 8.2.6 The college or university conducts a work-orientation program for students prior to the initial co-op placement.
- 8.2.7 Work assignments are related to academic discipline and student career goals and are co-ordinated with academic progress by the college or university as to the content, direction and quality. The work terms should include progressively more responsibility and challenge.
- 8.2.8 The college or university has at least one official publication which identifies the program and the requirements which must be fulfilled for graduation.
- 8.2.9 The college or university maintains a system of minimum standards and appropriate behaviour for students on co-op work assignments.
- 8.2.10 Satisfactory completion of specified periods of co-op work experience is a condition of graduation from the program.
- 8.2.11 Students' progress and performance is monitored by the college or university by on-site visits in most cases.
- 8.2.12 The college or university ensures close collaboration between the academic course work and work terms, by faculty participation in grading of work reports, occasional visits, advisory boards, etc. In addition, the group supervising the work experience periods participates in academic affairs.
- 8.2.13 The college or university recognizes the employer as an educator and encourages the employer to counsel the student.
- 8.2.14 Employer evaluations will be discussed with students upon their return to college or university, and such evaluations will be part of the institutional record.
- 8.2.15 Students are paid wages at competitive rates.
- 8.2.16 Some form of written or oral presentations are required from returning students, to be graded by the college or university and is a requirement for graduation.

8.3 Recommended Program Criteria

- 8.3.1 The degree, diploma or certificate awarded on graduation recognizes successful completion of the co-op experience.
- 8.3.2 The sequence of academic terms and work terms ends with an academic term.
- 8.3.3 Most co-op placements occur through competition, using a process of job description display and interviews between employers and students.
- 8.3.4 The college or university encourages the employer to designate a representative to be responsible for the student's progress on the job, and encourages employer-student discussions of student performance.

APPENDICE «EMPLB-23»

L'université Western Ontario

London

Ontario

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE
SUR
LES PÉNURIES DE SPÉCIALISTES DANS LES
ANNÉES 80**

Présenté à London (Ontario) le 20 janvier 1981

par

Le professeur J.C. Leith
Vice-président (académique) et principal

et

Le professeur E. Saraydar
Assistant du doyen—études supérieures

«OBSERVATIONS SUR LE MARCHÉ DES DIPLÔMÉS D'UNIVERSITÉS:
Y A-T-IL DES IMPERFECTIONS MAJEURES?»

«OBSERVATIONS SUR LE MARCHÉ DES DIPLÔMÉS D'UNIVERSITÉS: Y A-T-IL DES VICES MAJEURS?»

Introduction

L'ordre de renvoi du Comité spécial parlementaire précise qu'il faut identifier «toute pénurie de spécialistes, compte tenu des besoins du «développement économique des années 80» en vue de recommander éventuellement des initiatives. Au cours des séances précédentes, les membres du Comité se sont inquiétés des pénuries de spécialistes, en période de chômage prononcé. Comme les diplômés d'universités font généralement partie des «spécialistes», dans la mesure où ces étudiants suivent des cours à l'université afin de se préparer à un emploi précis (ce n'est pas le cas pour tous les étudiants¹), le Comité est, par son mandat même, amené à étudier le fonctionnement du marché des diplômés d'universités et, notamment, ses aspects à long terme.

Le présent mémoire, qui est de par sa nature, ni complet, ni préparé de façon rigoureusement analytique, fera état de certaines caractéristiques du marché des diplômés d'université en général et, par la même occasion, s'arrêtera à deux questions: existe-t-il dans ce marché, comme c'est le cas sur le marché général du travail, des pénuries de spécialistes et, dans l'affirmative, ces pénuries de spécialistes existeront-elles en période de chômage prononcé? Nous nous attacherons à l'expérience des diplômés d'études supérieures, car une bonne partie des données sur l'emploi des diplômés d'universités est tirée des statistiques sur l'emploi des étudiants qui terminent leur doctorat; ces statistiques sont compilées annuellement par des doyens des études avancées.²

Mobilité

Contrairement à la formation technique nécessaire aux emplois du secteur manufacturier, la formation universitaire est plus adaptable, en ce sens que des diplômés équivalents obtenus dans des universités diverses sont acceptés par une gamme d'employeurs dispersés dans le pays. Cette constatation implique que les diplômés d'universités sont parmi les plus mobiles, au point de vue géographique (ce qui pourrait tendre à modifier les taux de chômage). Ce raisonnement est justifié; M. John Buttrick, par exemple³, en se basant sur les données du recensement de 1971, évalue qu'en 1970, plus de la moitié de la main-d'œuvre diplômée d'une université a reçu sa formation à l'extérieur de la province d'Ontario. Bien que dix années séparent les deux observations (et que, de toutes façons, elles ne soient pas strictement comparables aux fins de l'établissement des taux relatifs de migration), il convient de souligner que pendant l'année 1969-1970, moins de 3% de la main-d'œuvre de l'Ontario, a émigré, tandis qu'en mars 1980, de la promotion universitaire du printemps 1979, de l'Ontario, 15% avait déménagé à l'extérieur de la province.⁴ Enfin, le dernier rapport de l'Association canadienne des doyens des études avancées indique qu'environ 50 pour cent des premiers emplois obtenus après le doctorat (promotion de 1978-1979) se trouvaient hors de la province où le doctorat avait été remis (c'est une proportion qui est demeurée essentiellement stable depuis au moins 1972-1973).⁵

Et la mobilité professionnelle? L'efficacité des marchés du travail augmente, non seulement grâce aux déplacements géographiques, mais grâce aussi à la mobilité professionnelle, étant donné que les travailleurs recherchent les emplois qui rapportent le plus. Bien qu'il existe peu d'études au Canada sur la mobilité professionnelle, on peut alléguer que la formation universitaire tend à développer certaines qualifications qui augmentent la mobilité professionnelle. Il est vrai que les études universitaires semblent se spécialiser de plus en plus, si l'on rapproche, par exemple, les études en vue du baccalauréat avec celles du baccalauréat avec mention honorable, de la maîtrise et du doctorat. On peut quand même alléguer que les qualifications *les plus utiles* à l'amélioration générale de la qualité de la vie du diplômé, aussi bien qu'à une incidence favorable sur la productivité pour l'employeur—se rapportent à certains types de formation propres à enseigner comment poser des questions pertinentes; comment penser avec une logique rigoureuse; comment utiliser la méthodologie, en général et dans des cas particuliers, en vue de prendre de bonnes décisions et effectuer de bonnes évaluations, que ce soit dans le domaine des humanités ou des sciences. Autrement dit, nous parlons ici des qualifications qui *ouvrent* les horizons au lieu de les *limiter*. Telles sont les qualifications que les employeurs attendent des diplômés d'université, qualifications qui doivent être d'application générale, en ce sens qu'elles sont utiles dans une foule d'emplois.

Ainsi, quand le dernier *Employment Survey of 1979 Graduates of Ontario Universities* rapportait que seulement 72 pour cent des réponses provenaient de récents diplômés d'université qui déclaraient que leur

premier emploi «était relié de très près ou quelque peu à leurs études⁶» il ne faut pas en conclure que les études universitaires des 28 autres pour cent ont été mal orientées, que ce soit par rapport à leurs objectifs personnels ou à ceux de la société. Quoi qu'il en soit, cela *peut* indiquer un certain degré de mobilité professionnelle «involontaire» chez les bacheliers mais quel degré? La question vaut la peine d'être posée, car les taux relativement bas de chômage chez les diplômés d'université, que nous étudierons bientôt, pourraient, de fait, masquer un taux inconnu de «sous-emploi», dans la mesure où les qualifications l'emportent nettement sur celles qui sont exigées pour les emplois en cause, et l'éducation post-secondaire n'est pas considérée comme un bien de consommation. (Sans doute, ce problème s'appliquerait à toute la population active. Il revêtirait un intérêt plus particulier si les diplômés universitaires n'étaient pas touchés au même point; rien n'indique qu'il en est ainsi).

Dans l'enquête sur l'emploi menée en 1979 par le M.C.U. on note, dans les réponses des diplômés d'université ontariens qui travaillent à plein temps, que, pour 42 pour cent des baccalauréats, 57 pour cent des maîtrises et 32 pour cent des doctorats, les diplômés occupaient un premier emploi pour lequel l'employeur exigeait un diplôme inférieur à celui qu'ils détenaient.⁷ D'autre part, 71 pour cent des diplômés étaient «très satisfaits» ou «assez satisfaits» de leur rémunération, 67 pour cent l'étaient de leurs possibilités d'avancement, et 78 pour cent, des preuves d'initiative personnelle que leur emploi leur permettait de donner⁸—on peut difficilement y voir un signe patent d'un mauvais appariement entre l'éducation et l'emploi (ici encore, nous ne disposons pas de chiffres comparables pour le reste de la population active). Enfin, le résultat d'une enquête menée par Statistique Canada sur les étudiants qui ont reçu un doctorat en 1976, au Canada, montre qu'en 1978, seulement 4 pour cent d'entre eux considéraient que leur emploi était «pas du tout adapté» à leur éducation, et que 77 pour cent étaient «satisfaits» ou «très satisfaits» de leur emploi.⁹

Chômage

Une étude de la demande générale de diplômés d'universités montre que la structure de l'économie canadienne est devenue, au cours des ans, plus favorable à leur emploi. Selon les données du recensement et les projections du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, la proportion d'emplois de cols blancs, vers lesquels tendent les diplômés d'universités, a augmenté progressivement, de 25 pour cent en 1941 à 32 pour cent en 1951, à 37 pour cent en 1961, à 41 pour cent en 1971 et à près de 50 pour cent en 1982, d'après une projection. Cet accroissement du nombre d'emplois de cols blancs, ainsi que le délaissement des emplois agricoles, représentent le principal changement dans la main-d'œuvre au cours de ce siècle. Rien ne semble démontrer que ce changement ne se poursuivra pas pendant les années 80 et qu'il ne continuera pas d'avoir une incidence positive sur la demande de diplômés d'universités, mais le taux de croissance peut tomber (à cause, par exemple, d'une chute dans le taux de croissance du secteur public).

Un facteur plus important cependant, à cause de son incidence sur la situation globale de l'emploi, la demande générale de diplômés d'universités dépendra, en définitive, dans les années 80, du taux de croissance de l'économie. Ainsi, les «besoins du développement économique des années 80», dont est fonction la demande de «spécialistes» mentionnée dans l'ordre de renvoi du Comité, ne sont pas précisés; on peut peut-être identifier les qualifications nécessaires à la croissance économique dans les années 80, mais le nombre de possibilités d'emploi sera fonction du taux de croissance. En termes de rendement réel, le taux annuel de croissance de l'économie canadienne (PNB), entre 1860 et 1960, a été évalué à 3,5 pour cent. Dans les années 60, période de prospérité exceptionnelle, le taux de croissance était de 5,7 pour cent et, entre 1970 et 1979, il était de 4,1 pour cent. Il est donc possible que la croissance ralentisse dans les années 80; ce fléchissement pourrait amener de graves problèmes d'adaptation du marché général de la main-d'œuvre, celui des diplômés d'universités plus particulièrement.

Cependant, et bien que la proportion de Canadiens susceptibles de faire partie de la population active (de plus de 14 ans) et détenant un diplôme universitaire, ait augmenté de façon marquée pendant cette période (5,5 pour cent en 1961; 9,6 pour cent en 1972; 15,7 pour cent prévu pour 1985),¹⁰ le taux de chômage des diplômés universitaires est demeuré jusqu'à maintenant relativement bas. Ainsi, dans l'enquête *Employment Survey of 1979 Graduates* menée en Ontario, le taux de chômage général des diplômés d'université en avril 1980 est de 4,9 pour cent.¹¹ Par comparaison, (et bien que les taux ne soient pas vraiment comparables) 7,8 pour cent de la population active en Ontario, 8,3 pour cent de la population active au Canada et enfin 14,3 pour cent du groupe d'âge 15 à 24 ans de la main-d'œuvre active, étaient en chômage pendant ce mois.¹² Le taux de chômage (en novembre 1979) des diplômés de 1979 des collèges d'arts et métiers était de 7,8 pour cent.¹³ En accord avec la

demande relative, le taux d'emploi à plein temps et le salaire médian à l'embauche étaient nettement plus élevés pour les diplômés en génie et en sciences appliquées, en commerce et en administration des affaires, en mathématique et en sciences physiques et dans les professions médicales et paramédicales; ces mêmes points de comparaison étaient nettement plus bas pour les diplômés en beaux-arts et en arts appliqués.¹⁴

L'année 1978-1979 a marqué au Canada la promotion de doctorats la plus importante depuis 1973-1974; cependant, seulement 3 pour cent ont déclaré être en chômage: 8 pour cent dans les humanités, 3 pour cent dans les sciences sociales, 1 pour cent dans les sciences naturelles et appliquées et 2 pour cent dans les sciences de la vie.¹⁵ On ne relève aucune tendance dans le taux général ou les taux particuliers, depuis 1971-1972.

Ainsi, à l'encontre de la situation du marché général du travail, le taux de chômage peu élevé des diplômés d'université semble montrer que, dans la mesure où les pénuries de certains spécialistes se produiront à l'avenir, ce sera dans une situation de plein emploi relatif des diplômés d'université.

Pénuries de main-d'œuvre spécialisée

Malheureusement, il existe très peu de données sur les pénuries de spécialistes, prévues par domaine d'études universitaires. De toute évidence, il existe même, maintenant, une pénurie de bacheliers es génie, qui a suscité une grave pénurie d'étudiants en génie, au niveau des études avancées. Le doyen de la faculté du génie de l'université Western, M. G. F. Chess, a noté récemment qu'un bachelier en génie pourrait recevoir, à l'embauche, un salaire variant entre \$17 000 et \$22 000, alors qu'il recevrait «plusieurs milliers de dollars de moins que dans l'industrie, s'il poursuivait des études avancées pendant trois ou quatre années.¹⁶ Dans la même veine, M. J. P. Hyne, doyen de la faculté des études avancées à l'université de Calgary remarque qu'en Alberta, le bachelier en génie peut, à sa sortie de l'université, gagner plus que son professeur touchant comme premiers appointements, entre \$22 000 et \$24 000, d'où la pénurie d'inscriptions aux études avancées.¹⁷

Il est probable que des pénuries significatives surviendront dans les domaines d'emplois nécessitant un doctorat, notamment dans les sciences physiques et appliquées. Dans un document publié en 1979 et intitulé «*Highly Qualified Manpower: The Supply and Demand for the 80s*», M. L. A. K. Watt, doyen des études avancées à l'université de Waterloo, étudie le marché du travail pour ceux qui ont un doctorat. En se basant sur les données de l'Association des doyens des études avancées, il fait valoir «qu'il y a des écarts substantiels dans l'offre, par domaine d'étude». Les inscriptions en vue d'un doctorat dans les humanités ont commencé à fléchir au milieu des années 70; dans les sciences sociales, elles ont continué d'augmenter; elles augmentent lentement, depuis le milieu des années 70, dans les sciences de la vie et, enfin, dans les sciences physiques et appliquées, les inscriptions ont diminué régulièrement depuis 1970. D'une façon générale, il y a eu, chaque année, baisse du nombre absolu d'étudiants au niveau du doctorat, depuis 1973-1974, malgré une certaine reprise en 1978-1979; de plus, le taux de participation (le pourcentage d'étudiants âgés de 22 à 30 ans au niveau du doctorat) baisse régulièrement depuis 1970.¹⁸ Même une reprise immédiate des inscriptions au niveau du doctorat en sciences physiques et appliquées (et rien n'indique la possibilité de cette reprise) n'augmenterait pas de façon importante l'offre de diplômés, avant le milieu des années 80.

Du côté de la demande, M. Watt souligne que le marché universitaire ne semble pas encourageant pour ceux qui ont un doctorat. La distribution d'âge des professeurs d'universités canadiennes permet de prévoir très peu de retraites au cours des années 80, tandis que les inscriptions au niveau du baccalauréat devraient baisser parallèlement à la baisse de la population, dans le groupe d'âge 18 à 24 ans. Les répercussions se feront sentir, notamment dans le domaine des humanités, où les emplois à l'université ont traditionnellement été le débouché pour la plupart des détenteurs de doctorat. Les répercussions seront moindres en sciences sociales. Elles seront les moins fortes en sciences, où traditionnellement, une proportion relativement petite de docteurs en sciences est passée directement à l'enseignement universitaire, et où la demande de professeurs pourrait augmenter.

Dans le domaine des sciences physiques et appliquées, les prévisions touchant les marchés, universitaire et autres, sont fortement influencées par l'objectif annoncé en juin 1978 par le ministère d'Etat à la Science et à la Technologie. Selon cet objectif, les dépenses brutes affectées à la recherche et au développement devraient atteindre 1,5% du produit national brut en 1983 et cet objectif serait considéré comme étant une «priorité nationale», priorité qui a été réaffirmée plusieurs fois depuis. Ultérieurement, le gouvernement fédéral a

augmenté cet objectif à 2,5% du PBN d'ici 1985. Dans son dernier plan quinquennal, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) a fait une évaluation assez précise des répercussions probables de cet engagement sur le marché des diplômés d'universités.¹⁹ Le Conseil souligne d'abord que les dépenses du Canada en matière de recherche et de développement, par rapport au PNB, ont toujours été peu élevées, passant de 1%, en 1962, à un maximum d'environ 1,3%, en 1969, et accusant par la suite un fléchissement constant jusqu'au niveau de 1978, qui était inférieur à 1%, chiffre bien inférieur aux pourcentages comparables de l'Allemagne de l'Ouest et des Pays-Bas (2,1%) et des États-Unis (2,3%). Par conséquent, pour atteindre l'objectif de 2,5% du PNB d'ici 1985, sans causer de pénurie de main-d'œuvre spécialisée, il faut immédiatement augmenter les inscriptions, et de façon significative, tant au niveau des études avancées que du baccalauréat, dans les sciences appliquées, le génie et les sciences physiques.

Plus précisément, dans le cadre de l'objectif du 1,5% pour 1983, le Conseil a prévu, dans son plan quinquennal, qu'il faudra, d'ici 1983, près de 26 000 nouveaux chercheurs, dont la moitié devront être en mesure de mener des travaux de recherches très avancées. Cela signifie qu'à tous les ans, il faudra 5 200 nouveaux chercheurs, dont 2 600 seront bacheliers et le reste des spécialistes en études avancées. En tenant compte des autres exigences, le Conseil évalue la demande totale de diplômés d'études supérieures à 4 200 par année, pour les 5 prochaines années: 2 000 dans les sciences appliquées et le génie (400 doctorats et 1 600 maîtrises); environ 1 400 en physique et mathématique (700 doctorats et 700 maîtrises); et environ 400 dans en agriculture et en sciences biologiques (200 doctorats et 200 maîtrises).²⁰

Ce qui revient à dire qu'en raison des pénuries actuelles et prévues de diplômés en sciences naturelles et en génie, dont il est fait mention ci-dessus, le Conseil prévoit un manque annuel par rapport aux projections, d'au moins 15%, en général, et des pénuries aussi élevées que le tiers, dans les domaines clefs des sciences appliquées, du génie et des sciences physiques.»²¹

Résumé et conclusion

Bien que les chiffres semblent favoriser l'hypothèse que le marché des diplômés universitaires a bien fonctionné par le passé, c'est-à-dire qu'il est caractérisé par un fort taux de mobilité et un taux de chômage relativement bas, il nous faut quand même entrevoir la possibilité d'un fléchissement de l'augmentation des demandes globales, dans les années 80, accompagnées de répercussions dans les sciences naturelles et le génie. L'emploi des bacheliers pourrait ne pas être trop touché, car le ralentissement global de la demande de diplômés universitaires coïncidera peut-être, du côté de l'offre, à une baisse de la proportion de la population en âge de fréquenter une université, baisse qui sera appuyée (si les tendances actuelles se maintiennent) par une certaine baisse du taux de fréquentation universitaire dans ce groupe. En outre, comme nous l'avons vu, il y a une augmentation de la demande des bacheliers dans les sciences appliquées, le génie et les sciences physiques.

Les pénuries et les excédents se manifesteraient vraisemblablement chez diplômés d'études avancées. Il peut s'écouler entre trois et sept ans avant qu'une modification de la demande de diplômés universitaires n'entraîne un changement de l'offre, le tout étant fonction du diplôme. Quels que soient les besoins en doctorats vers la fin de la présente décennie, ils devront être satisfaits par les actuels étudiants de première année—dans la mesure où ils ont, en entrant à l'université, l'intention d'obtenir un emploi qui exige des études avancées—et en percevant aujourd'hui ce que sera la demande future. Si évident que cela puisse sembler, il en découle que les étudiants universitaires éventuels profiteraient particulièrement de prévisions plus nombreuses et plus précises en matière de main-d'œuvre, même si elles sont difficiles et prêtent à erreur. En vue de combler cette pénurie prévue de diplômés en génie et en sciences, le Conseil des universités de l'Ontario propose avec raison «que l'industrie canadienne contribuerait à accroître le nombre d'inscriptions dans ces spécialisations, en énonçant clairement ses besoins futurs en main-d'œuvre spécialisée.»²² Dans une certaine mesure, trois organismes fédéraux, qui offrent des subventions, sont susceptibles d'améliorer cette situation: le CRSNG, le CRM et le CRSHC qui ont tous prévu un plan quinquennal pour appuyer davantage la recherche.

Mais il ne faut pas en conclure que les universités devront planifier leurs inscriptions de premier cycle et d'études supérieures, en se fondant sur les besoins anticipés de l'économie. Nous devrions profiter de l'ensemble de pays qui, comme la Grande-Bretagne, se sont laissés séduire par ce genre d'intervention depuis le début des années 60.²³ Dans un récent rapport intitulé «*Higher Education and the Employment of Graduates*,» il est dit que «là où l'on avait procédé à une planification détaillée, notamment pour les médecins l'initiative n'avait pas

réussi» et que les planifications passées de main-d'œuvre hautement spécialisée ne nous permettent pas de croire que les tentatives visant à former un plus grand nombre de diplômés dans certaines disciplines sur la foi de déclaration à l'effet que le pays en aurait besoin, ont bien des chances de réussir». Selon le rapport, les prévisions l'emportent sur toute autre méthode de planification, pour déterminer la forme du système d'enseignement supérieur.

Finalement, il serait extrêmement inefficace, voire même préjudiciable si l'on tient compte des répercussions aux coûts des immobilisations, au recrutement et au maintien d'une faculté d'études supérieures et de son personnel ainsi qu'au milieu universitaire propice à un solide enseignement et à une bonne recherche, de suivre les fluctuations passagères de la demande de diplômés. Il convient de conclure en citant la parole de Sylvia Ostry sur la nécessité d'une certaine stabilité et de perspectives à long terme: «Passer de l'axiome qui déclare: «l'enseignement supérieur est une solution à tous nos maux», à celui qui affirme: «l'enseignement supérieur est un désastre» c'est risquer de commettre des actions inconsidérées (exiger l'importance de la formation professionnelle par exemple) susceptible de compromettre sérieusement le rôle «éducatif» de l'université—transmettre les connaissances et former le jugement qui sont essentiels à une société civilisée, aux prises avec un monde de plus en plus agité.»²⁴

RENVOIS

1. Par exemple, le chapitre intitulé «Purpose of Graduate Studies» le *Graduate Calendar* de l'université Western Ontario, (p. 10) stipule ce qui suit: «Les programmes d'études universitaires en vue de l'obtention d'un diplôme sont censés dispenser un enseignement supérieur et générale, et non plus une formation précise en vue de l'exercice d'une profession. L'étudiant(e) devrait savoir que, même si cet enseignement supérieur pourrait mieux le (ou la) préparer à certaines carrières et emplois, tel n'est pas l'objectif précis de ce programme. L'étudiant ne devrait entreprendre des études supérieures qu'en vertu de l'intérêt qu'il attache personnellement à un domaine particulier et non pas pour s'assurer une carrière professionnelle.
2. L'Association canadienne des doyens des études avancées effectue depuis 1971 une enquête annuelle sur l'emploi des diplômés en études supérieures des universités canadiennes.
3. *Educational Problems in Ontario and Some Policy Options*. Ontario Economic Council, (Le Conseil économique de l'Ontario) 1977, p. 54.
4. Le chiffre de 3% est tiré d'une évaluation de l'émigration interne dans Grant and Vanderkamp, *The Economic Causes and Effects of Migration, Canada, 1965-71*, tableau 3-1, p. 27. Le chiffre de 15% se trouve dans le document *Employment Survey of 1979 Graduates of Ontario Universities*, résumé, MCU, p. 24.
5. *Employment of New Ph.D. Graduates 1978-79*, l'Association canadienne des doyens des études avancées, 1980.
6. Des pourcentages analogues, tirés du document *Employment Survey*, indiquent le rapport entre le domaine des études et l'emploi: premier diplôme professionnel, 98.0; maîtrise, 88.7; doctorat, 89.7; diplôme/certificat, 97.7; tous diplômes, 76.5.
7. *Employment Survey*, tableau 6, p. 22.
8. *Ibid.*, p. 11.
9. «Les diplômés de 1976 des universités et des collèges. Détenteurs d'un doctorat»—résumé des résultats de l'enquête. Statistique Canada, 1979, p. 8.
10. *Perspective Canada II*, Statistique Canada, 1977, tableau 5.1.
11. *Employment Survey*, tableau 1, p. 17.
12. *Revue statistique du Canada*, Statistique Canada, août 1980, pp. 42, 47.
13. *Employment Survey*, p. 16.
14. *Ibid.*, tableaux 2, 4, pp. 18, 20.
15. *Employment of New Ph.D. Graduates 1978-79*, tableaux 1.1-1.5.
16. *Western News*, le 18 décembre 1980.
17. *Toronto Globe and Mail*, le 12 janvier 1981.
18. *Employment of New Ph.D. Graduates 1978-79*, tableau 1.1.
19. *University Research and the Province of Ontario*, Conseil des universités de l'Ontario, le 26 février 1980.
20. *Ibid.*, p. 17.
21. *Ibid.*, p. 18.
22. *Ibid.*, p. 19.
23. *The Times Higher Education Supplement*, le 11 novembre 1980.
24. Ostry et Zaidi, *Labour Economics in Canada*, pp. 128-129.

APPENDICE «EMPL B-24»

PROGRAMME D'ÉTUDES SUPÉRIEURES EN MÉDECINE VÉTÉRINAIRE

MÉMOIRE

Rédigé pour le compte de l'Ontario Veterinary College,
le Western College of Veterinary Medicine, l'École de
médecine vétérinaire de Ste-Hyacinthe et l'Association
canadienne des vétérinaires.

Groupe de travail parlementaire

sur

les perspectives d'emploi pour les années 80

London (Ont.) Le 20 janvier 1981

PROGRAMME D'ÉTUDES SUPÉRIEURES EN MÉDECINE VÉTÉRINAIRE

Généralités:

En 1968, les doyens des facultés d'agriculture et de médecine vétérinaire ont dit qu'ils s'inquiétaient de ce qu'on ne permettait pas à un nombre suffisant de jeunes Canadiens de s'inscrire à un programme de médecine vétérinaire. Outre le peu d'espace dont disposaient les écoles de médecine vétérinaire, pour accueillir les nouveaux étudiants, une étude effectuée pour le compte du ministère canadien de l'Agriculture prédisait une pénurie nationale de vétérinaires. Selon ce rapport, il fallait augmenter le nombre d'étudiants des trois écoles de médecine vétérinaire, afin de former annuellement 100 vétérinaires de plus. On y proposait de plus la création d'une quatrième école. Par la suite, la Maritime Provinces Higher Education Commission, (Commission des études supérieures des provinces maritimes) a demandé à M. D. G. Howell d'étudier la possibilité d'ouvrir, dans les provinces atlantiques, une faculté de médecine vétérinaire dont l'emplacement resterait à déterminer. Le rapport recommandait d'attacher cette quatrième école de médecine vétérinaire à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard.

Pour revenir à la question de la main-d'œuvre, l'Association canadienne des vétérinaires a publié, en 1979, une étude selon laquelle, l'offre et la demande de vétérinaires s'équilibreraient au milieu des années 90 si les 3 écoles actuelles continuaient d'admettre annuellement 250 étudiants, et si une quatrième école était créée. En 1978, la société Arthur D. Little Inc. a effectué une étude pour le compte de l'American Veterinary Medical Association (Association américaine de médecine vétérinaire). On y rapportait un équilibre entre l'offre et la demande, dans le secteur privé. Il y avait légère pénurie dans les maisons d'éducation et une pénurie prononcée, dans le secteur industriel. «Ces deux pénuries proviennent du nombre insuffisant de vétérinaires possédant une formation post-universitaire.» Il semble souhaitable qu'elles continuent à augmenter le nombre de débouchés pour ceux qui auront fait des études post-universitaires ainsi que les occasions, les encouragements et la préparation, d'étudiants au programme d'études supérieures et à promouvoir en vue de la formation professionnelle post-universitaire. Par suite de ces conclusions, les trois écoles de médecine vétérinaire du Canada ont augmenté le nombre de leurs étudiants, établi de nouveaux programmes d'enseignement vétérinaire post-universitaire et jeté les bases d'une quatrième école de médecine vétérinaire. Mais le succès de ces initiatives demeure essentiellement tributaire d'un nombre suffisant de professeurs et de chercheurs en médecine vétérinaire, dont il existe, depuis quelque temps déjà, une grave pénurie.

Ce document vise essentiellement à signaler aux différents gouvernements l'urgence d'appuyer les programmes d'études vétérinaires post-universitaires conçus pour former des professeurs et des chercheurs.

Le problème:

Au Canada, le premier objectif des vétérinaires est de maintenir les animaux en bonne santé, ce qu'on ne saurait faire sans maintenir aussi, la qualité des diplômés en médecine vétérinaire. Mais il faut pour y arriver, maintenir des normes élevées d'enseignement et de recherche, nous assurant ainsi un nombre suffisant de professeurs compétents. Il y a au Canada, dans toutes les branches de la médecine vétérinaire, trop peu de vétérinaires compétents pour doter les trois collèges actuels d'un personnel enseignant suffisant, pour remplacer les retraités, et pour fournir à la prochaine école dans la région atlantique le personnel dont elle aura besoin.

Nous comptons de plus en plus sur le recrutement de vétérinaires étrangers qui connaissent mal le milieu canadien; par exemple, nous chargeons des scientifiques, dépourvus de toute connaissance en médecine vétérinaire, de notre enseignement universitaire et post-universitaire. En outre, les jeunes vétérinaires canadiens refusent de faire des études post-universitaires, parce que les traitements sont trop faibles et les programmes de formation et de recherche, pas assez subventionnés. Certains organismes, comme le Conseil de recherches médicales du Canada, fournissent un appui aux vétérinaires qui collaborent à la réalisation des programmes mixtes, avec nos collègues en médecine. Nous nous demandons si la médecine vétérinaire peut se permettre de perdre son temps et ses ressources à faire des recherches médicales de ce genre, quand elle a pour fonction première de maintenir les animaux en santé.

Le Plan:

M. D. G. Howell disait en 1975: «Il nous faut un programme propre à former les vétérinaires...à les inciter à embrasser la carrière de professeur d'université. Il faudrait mettre au point, à la faculté, un programme positif de

formation et de recrutement . . . Mais il nous faudra des subventions, que nous pourrions demander au ministère de l'Agriculture. Ce programme devrait permettre d'accorder des bourses pour les études universitaires, les études post-universitaires et les recherches effectuées après le doctorat.»

Malgré l'inflation, les restrictions budgétaires, les réductions de personnel, le gel des crédits et la réévaluation des priorités, il nous faut, manifestement, une méthode de subvention qui permettra d'accroître au Canada le nombre de professeurs et de chercheurs en sciences vétérinaires.

La mise au point de cette méthode de subvention est fondée sur les hypothèses suivantes:

1. Les services vétérinaires essentiels sont fonction du nombre de vétérinaires ayant reçu une formation suffisante, donnée par des professeurs qui possèdent des connaissances spécialisées.
2. La formation d'un nombre suffisant de vétérinaires compétents est une question d'intérêt national et les collèges de médecine vétérinaire devraient être considérés comme des ressources nationales et, naturellement, comme des établissements d'enseignement provincial.
3. A court terme, la création d'un nouveau collège de médecine vétérinaire dans la région Atlantique compensera l'actuelle pénurie de professeurs et de chercheurs.
4. Un mécanisme de subvention destiné à appuyer les programmes offerts aux professeurs et aux chercheurs est conforme à la politique fédérale, les bourses de recherche provenant du CNR et du CRM, et le gouvernement fédéral étant responsable des questions de main-d'œuvre.
5. Dans sa recherche pour en arriver à l'autosuffisance, le Canada doit former des Canadiens pour trouver les professeurs et chercheurs dont il a besoin.
6. Il faudrait créer un organisme fédéral pour administrer le programme de subventions grâce auquel le gouvernement canadien pourra rendre les services vétérinaires qu'il s'est engagé à fournir.
7. Les mesures actuelles visant à seconder la formation universitaire sont, pour une bonne part, insuffisantes pour les vétérinaires.

Propositions:

1. Il faudrait établir un programme de bourses de recherche pour appuyer la formation post-universitaire en médecine vétérinaire. Ces bourses devraient être accordées à des diplômés canadiens en médecine vétérinaire ou l'équivalent, et qui sont admissibles aux programmes d'études post-universitaires d'une université canadienne.
2. La science vétérinaire devrait recevoir une plus grande fraction des crédits affectés annuellement à la recherche animale au Canada. Seule une faible partie des sommes accordées pour la recherche agricole est actuellement utilisée pour assurer la santé et le bien-être des animaux. Le ministère de l'Agriculture devrait étendre le champ de son programme extramural de subvention à la recherche, aux chercheurs des écoles de médecine vétérinaire du Canada. Il faudrait, dans cette éventualité, profiter des connaissances spécialisées de ces écoles.
3. Il faudrait créer un nouveau conseil, administré par le ministère de l'Agriculture ou placé sous l'égide du ministère des Sciences (comme le conseil qui élabore les programmes et appuie les facultés de médecine du Canada), en vue d'accorder suffisamment de crédits à la formation et à la recherche.

Nous espérons que ce document incitera les responsables à réévaluer les priorités et à prévoir d'autres mécanismes qui permettraient d'accroître considérablement les subventions, favorisant ainsi le recrutement et la formation de vétérinaires spécialisés.

Bibliographie

1. FACULTY WHERE WILL THEY COME FROM?
6th Symposium Veterinary Medical Education
Université de Guelph, du 11 au 13 juin 1975
2. D. G. Howell
REPORT OF A STUDY OF THE ESTABLISHMENT OF A SCHOOL OF VETERINARY MEDICINE IN
THE ATLANTIC REGION. Le 31 août 1975
3. TRAINING OF TEACHERS FOR CANADA'S VETERINARY COLLEGES
Mémoire présenté par les doyens des écoles de médecine vétérinaire — 1976
4. SUPPORT FOR GRADUATE VETERINARY MEDICAL EDUCATION
Rapport présenté à la CASCC
N.O. Nielsen 1975
5. INVENTAIRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE SANITAIRE — CANADA
Santé nationale et Bien-être social, 1979
6. Arthur D. Little Inc.
SUMMARY OF U.S. VETERINARY MEDICAL MANPOWER NEEDS 1978-1979
Journal of American Veterinary Medical Association, 369-372, 1978.
7. T. Lloyd Jones
VETERINARY MANPOWER
CANADIAN VETERINARY JOURNAL 15: 1974
8. VETERINARY MANPOWER IN CANADA
Rapport au Conseil l'ACV. 1979

APPENDICE «EMPLB-25»

FANSHAWE-COLLEGE DES SCIENCES APPLIQUÉES DE LA TECHNOLOGIE
LONDON, (ONTARIO)

MÉMOIRE PRÉSENTÉ
AU
GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE
SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI DANS LES ANNÉES 80

OCTOBRE 1980

Auteurs: F. A. Brill; G. W. Gedies, G. M. Lancaster, T. N. Pickard, N. W. Prokos, J. C. Roberts

Coordonné par G. M. Lancaster

PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Mémoire présenté au groupe de travail parlementaire par le Collège Fanshawe de London (Ontario).

INTRODUCTION

Ce document unique ne renferme pas qu'un seul mémoire, mais plutôt un ensemble de mémoires, présentés par les intéressés de ce collège. Chaque chapitre est précédé du nom de l'auteur. Les opinions exprimées ne traduisent pas nécessairement la position du collège, mais nous croyons que les nombreuses questions examinées pourrait se révéler utiles au groupe de travail parlementaire.

1. *F.A. Brill*: Président—Département de génie mécanique

Il est certain que nous nous heurtons actuellement à une grave pénurie de main-d'œuvre compétente hautement qualifiée, de techniciens et de technologistes en génie mécanique et industriel. Je suis sûr que de nombreuses preuves seront données au groupe parlementaire de l'étendue de cette pénurie. En vue de résoudre ce problème, les responsables ont mis en application de nombreux programmes, étendant la portée d'un bon nombre d'autres.

Ce qui m'intéresse davantage, ce sont les autres facteurs qui ne semblent pas obtenir toute l'attention nécessaire ou qui sont tout simplement ignorés. Cette question a été abordée dans les paragraphes qui suivent et j'espère que le groupe de travail parlementaire jugera utile d'en tenir compte, lorsqu'il formulera ses recommandations.

1.1 Pour l'instant, il existe un très grand nombre de programmes de formation ou de programmes d'aide à la formation auxquels participent des ministères, des maisons d'enseignement et différentes industries. Chaque programme comprend habituellement, d'une part, un nombre important de personnes chargées des différents aspects de l'administration (habituellement il n'y a aucun lien avec les autres programmes) et d'autre part, une réglementation encombrante qui suscite la confusion, tant chez l'étudiant que chez l'industriel. En outre, la majorité de ces programmes sont réalisés sur une base annuelle et rien ne leur confère de la stabilité: ce qui ne favorise pas la participation des jeunes et de l'industrie.

— Il faudrait réviser et uniformiser les programmes actuels. L'administration devrait être simplifiée et coordonnée. Les critères devraient être renforcés et les programmes satisfaisant aux critères devraient être poursuivis. Ainsi, les étudiants auront un but à atteindre et l'industrie pourra compter sur leur participation à long terme.

1.2 Le groupe de travail parlementaire devrait s'intéresser autant à la qualité de la formation qu'à la quantité des spécialistes qu'il faut former. Au Canada, les perspectives d'expansion économique pour les années 80 seraient extrêmement bonnes si nous pouvions prouver aux pays consommateurs, comme l'Allemagne ou le Japon, que nous possédons les connaissances nécessaires dans le secteur secondaire. Je ne crois pas que nous puissions prouver avoir atteint un tel degré de perfection à l'heure actuelle. Les critères des programmes de formation doivent viser un niveau de qualité élevé.

1.3 Les programmes d'apprentissage qui existent actuellement en Ontario comptent en grande partie sur l'industrie pour offrir la formation requise. A mon avis, cette méthode n'est pas utilisable ici pour bon nombre de raisons: (i) un fort pourcentage des entreprises du secteur métallurgique en Ontario est constitué de petites usines qui ne possèdent pas le matériel nécessaire et n'ont pas toutes les activités voulues pour offrir une formation complète aux ouvriers. En outre, les grandes industries sont contrôlées pour la plupart par des étrangers qui ne participent que lorsqu'ils y voient des avantages pour eux, (ii) il n'y a pas suffisamment d'outilleurs-ajusteurs compagnons (par exemple) dans nos entreprises pour faire le travail; ils ne peuvent donc pas consacrer beaucoup de temps à la formation des nouveaux employés, et (iii) la plupart de nos petites entreprises n'ont pas les moyens de faire beaucoup de formation. Elles affrontent une concurrence très vive (surtout sur le marché des exportations); elles croient aussi qu'elles paient suffisamment de taxes scolaires pour ne pas avoir, en plus, à offrir un programme de formation; (iv) les pressions syndicales exercées sur un grand nombre d'entreprises obligent celles-ci à former les employés en place. Les syndicats semblent percevoir les nouveaux stagiaires comme une menace à la sécurité des employés.

1.4 Le groupe de travail devrait examiner attentivement la répartition des fonds à l'éducation et à la formation à tous les niveaux de gouvernement. Si l'on considère le montant total consacré chaque année à l'éducation et à la formation au Canada, il est difficile de croire qu'il puisse exister une pénurie d'ouvriers spécialisés. Il faudrait établir des priorités pour assurer que les secteurs où il existe une pénurie d'ouvriers spécialisés reçoivent un financement suffisant avant que d'autres secteurs ne soient subventionnés. Une telle méthode faciliterait les choses pour le gouvernement, étant donné aussi que des programmes spéciaux nécessitant des fonds spéciaux ne seraient plus aussi nécessaires.

2. De G. W. Gedies—Président de la Division des techniques de l'automobile

2.1 Introduction générale

Le secteur de l'entretien automobile est un des plus passionnants et un des plus stimulants de notre époque. Ce secteur a été caractérisé, ces deux dernières décennies en particulier, par une croissance, une diversification et une évolution rapides.

Malheureusement, la crédibilité de ce secteur dans le grand public est gravement compromise. Il a été fait état d'un trop grand nombre de cas de clients mécontents et c'est l'intégrité du secteur tout entier qui a été mise en doute.

L'incapacité d'un grand nombre de mécaniciens de l'automobile de s'adapter aux besoins actuels explique en partie la situation difficile dans laquelle se trouve ce secteur. Si le gouvernement fédéral n'intervient pas, le problème ne fera que s'aggraver dans les années à venir. L'objet du présent document est triple. Il s'agit tout d'abord d'évoquer brièvement les principales raisons de l'apparente pénurie de mécaniciens qualifiés dans les secteurs de l'automobile, du service et des réparations du matériel agricole et du matériel lourd. Il sera ensuite question des compétences que les mécaniciens devront avoir au cours de la prochaine décennie. Enfin, on soumettra des recommandations sur les moyens à prendre pour répondre aux besoins dans les services d'entretien et de réparation des véhicules motorisés.

2.2 Principales raisons de la pénurie de mécaniciens qualifiés dans le secteur de l'automobile

Ces 15 dernières années, les fabricants d'automobiles et de matériel motorisé ont modifié leurs systèmes à un rythme affarant afin de satisfaire aux règlements plus rigoureux du gouvernement en matière de sécurité et d'émissions. En outre, l'adaptation des systèmes et composantes électroniques a révolutionné les méthodes d'entretien, de vérification et de réparation.

Résultat, la dextérité manuelle ne constitue plus un important critère d'excellence pour les mécaniciens d'aujourd'hui. Au lieu de cela, les aptitudes à diagnostiquer sont apparues comme étant désormais les plus précieuses.

Malheureusement, les enseignants et les orienteurs des écoles publiques n'ont pas encore reconnu cette évolution importante des qualités requises chez les mécaniciens de l'automobile. Ils persistent encore à aller chercher des jeunes qui aiment travailler avec leurs «mains» sans tenir compte de leurs aptitudes à raisonner et à résoudre les problèmes. Ainsi, les jeunes qui ont la capacité de «penser» sont ordinairement «orientés» vers des programmes classiques en vue d'une éducation universitaire. On conseille ordinairement à ceux qui obtiennent des succès au-dessus de la moyenne et qui ont un vif intérêt technique de ne pas se diriger vers les cours de technique automobile, mais plutôt vers des études qui offrent un plus grand «défi», comme l'électronique, l'électricité, etc.

Donc le problème que pose le recrutement d'une main-d'œuvre capable de relever le défi de plus en plus grand que présente le secteur de l'entretien automobile se complique doublement. Et pour l'instant, il ne semble y avoir aucune lueur d'espoir.

Les mécaniciens d'une autre génération, qui ont de grandes aptitudes pour le travail manuel, ne possèdent habituellement pas les aptitudes de diagnostic que leur travail exige aujourd'hui. Par surcroît, un grand nombre d'entre eux ne veulent ou ne peuvent pas acquérir seuls des aptitudes à résoudre les problèmes. Ce fait explique qu'actuellement environ la moitié des 40,000 mécaniciens certifiés pratiquent leur profession. Aussi, bon nombre de jeunes candidats qui ont été orientés vers une carrière d'apprenti-mécanicien ne possèdent pas les aptitudes de base pour la solution de problèmes, elles-mêmes essentielles au dévelop-

pement des aptitudes du diagnostic. Au cours de leurs études secondaires, on les a encouragés à acquérir des aptitudes manuelles aux dépens des aptitudes mentales même les plus fondamentales comme la compréhension, la communication et le raisonnement.

Malgré ces lacunes évidentes, aucune disposition n'a été prise par le gouvernement fédéral pour aider à remédier à cette situation. Aucun fonds n'a été consacré jusqu'ici à des programmes de formation permettant aux travailleurs d'un certain âge de se recycler; et on n'a pas non plus accordé suffisamment d'attention aux aptitudes à résoudre les problèmes, dans les programmes actuels d'apprentissage de la mécanique automobile.

2.3 *Nouvelles compétences exigées des mécaniciens automobiles*

Pour le moment, il est inutile d'effectuer une recherche approfondie du marché pour prédire que la conception des nouveaux véhicules sera encore plus complexe dans un avenir prévisible. L'importance de l'économie de l'énergie, des exigences accrues en matière de sécurité, les nouvelles normes sur le niveau admissible de bruit, le contrôle par ordinateur du rendement, les progrès techniques des fabricants de véhicules étrangers, tant cela montre assez que les travaux d'entretien deviendront encore plus complexes dans les années 80.

Selon les prédictions faites par certains des principaux fabricants de véhicules comme Ford, le technicien de service (mécanicien) de 1986 passera plus de 70 p. 100 de son temps à diagnostiquer les problèmes et le reste à la correction de ces problèmes. Cette évolution représente en fait un bouleversement complet du travail accompli par le passé.

2.4 *Recommandations*

Si les services d'entretien automobile veulent suivre l'évolution, deux principales stratégies s'imposent. A court terme il faudra le plus tôt possible aider les mécaniciens actuels à améliorer leurs compétences en matière de diagnostic. La stratégie à long terme devra assurer le recrutement de candidats mieux qualifiés et le contrôle de normes minimum de rendement des mécaniciens.

Le gouvernement devrait offrir l'occasion aux mécaniciens certifiés, ayant reçu une formation les préparant à divers métiers, de s'améliorer et d'acquérir les aptitudes nécessaires à la solution des problèmes. Il faudrait organiser ce recyclage le plus tôt possible pour réduire au minimum les rappels, le mécontentement des clients et le roulement de la main-d'œuvre dans le secteur de l'entretien automobile. Il est raisonnable de croire que les mécaniciens qui savent bien raisonner mais qui ne possèdent pas les aptitudes requises puissent se recycler, et cela, à un coût inférieur à celui de la formation dispensée à des ouvriers ne possédant pas d'expérience.

Si l'on veut préparer des mécaniciens qui sachent très bien raisonner, il faudra lancer des campagnes d'information intensives au niveau des écoles primaires et secondaires afin de sensibiliser toutes les parties concernées à l'évolution des aptitudes requises dans ce secteur.

La conception erronée voulant que les personnes éprouvant des difficultés d'apprentissage possèdent des aptitudes exceptionnelles pour les travaux manuels prédomine encore largement dans les milieux scolaires. Mais orienter ces personnes vers des programmes de mécanique automobile en accordant une grande importance au développement des aptitudes manuelles ne servira pas à grand-chose pour satisfaire aux exigences essentielles de ce secteur.

Pour satisfaire aux exigences actuelles et futures du secteur de l'entretien automobile, le mécanicien doit avoir un esprit logique qui puisse guider son travail manuel. De nos jours, les aptitudes de diagnostic doivent compléter les aptitudes manuelles. Un ouvrier ne possédant pas ces aptitudes essentielles au diagnostic ne mérite pas le titre de mécanicien; c'est simplement un «changeur» de pièces qui doit absolument être guidé par quelqu'un d'autre.

Ce type qui ne sait que changer des pièces, c'est un peu lui qui a fait cette réputation peu enviable au secteur de l'entretien automobile. Sa méthode de «succès» est fondée sur un processus d'élimination, avec tout ce que cela comporte de frais excessifs et inutiles. Étant donné que cet «artiste» ne possède pas les aptitudes de diagnostic et solution des problèmes, il y a peu d'espoir qu'il puisse se recycler ou suivre l'évolution de la technique.

Sans un système de surveillance efficace du gouvernement, il y a peu d'espoir de contrôler les activités de ces «artistes» qui ont compromis l'intégrité du secteur tout entier. Étant donné cette complexité croissante, ni le secteur de l'entretien automobile, ni le gouvernement ne peuvent permettre que cette tendance se maintienne.

Le temps ne nous a pas permis d'élaborer les diverses questions soulevées. Cependant, je serais heureux de vous faire parvenir tout renseignement supplémentaire que vous pourrez demander.

3. de G. M. Lancaster — Directeur, éducation coopérative

Introduction

3.1 Pour traiter de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada... dans les années 80», il faut procéder à une étude des deux termes de l'équation, l'offre et la demande. Malheureusement, et en dépit d'investissements importants aux deux niveaux de gouvernement, il semble encore que nous soyons incapables de prévoir avec certitude quelles compétences les travailleurs devront posséder. Cependant, certains facteurs sont clairs:

- de grands projets énergétiques seront entrepris et nous connaissons un grand nombre des compétences qu'exigera leur réalisation.
- l'exploitation d'industries secondaires canadiennes capables de concurrencer les principaux pays producteurs est sérieusement entravée par notre apparente incapacité de planifier, de former et d'utiliser efficacement une main-d'œuvre hautement qualifiée et équilibrée.
- nous faisons face en Ontario à une grave pénurie d'ouvriers spécialisés dans l'industrie métallurgique, car actuellement, un grand nombre de nos ouvriers hautement spécialisés sont presque à l'âge de la retraite. Si nous ajoutons à ces principales exigences futures la nécessité d'avoir un nombre suffisant de professionnels, d'employés de soutien, de travailleurs spécialisés et semi-spécialisés dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire, c'est là qu'apparaît le rôle clairement défini des collèges d'enseignement professionnel dans les années 80.

3.2 *Système du C.A.A.T.*

En Ontario du moins, les Colleges of Applied Arts & Technology (CAAT) ont un mandat clair qui diffère de celui des universités. Les C.A.A.T. doivent se concentrer sur la formation en vue d'une carrière. Le nombre record de nos diplômés qui se sont placés au cours des années 70 prouve que ce programme a connu un bon début.

3.3 *Collège Fanshawe*

Comment tenir à jour les programmes d'étude? Comment définir les besoins actuels et futurs? Quels sont les facteurs qui empêchent les C.A.A.T. de faire davantage pour répondre aux besoins?

Nous allons tenter, dans les paragraphes qui suivent, de répondre à ces questions et bien à d'autres.

La principale force du système du Collège Fanshawe réside dans l'utilisation généralisée de comités consultatifs des programmes composés de professionnels qui sont sur le marché du travail. À l'exception de quelques programmes d'éducation des adultes (par ex., recyclage de la main-d'œuvre) et de la formation des apprentis, tous les programmes sont élaborés et examinés régulièrement par les comités consultatifs de Fanshawe. D'ailleurs, dans le cas de ces exceptions, le programme d'étude est élaboré et examiné régulièrement par un comité consultatif provincial.

Donc, avant l'adoption d'un programme de deux ou trois ans, le programme d'étude est élaboré par un comité consultatif possédant les compétences nécessaires. Une fois en vigueur, chaque programme est évalué officiellement et réexaminé après au plus trois ans, encore une fois par le comité consultatif. Des rajustements mineurs et moins importants sont faits continuellement au programme d'étude à la suite des recommandations des membres du Comité consultatif, des employeurs, des diplômés et des étudiants.

Les antécédents des professeurs constituent aussi une différence importante entre les C.A.A.T. et les universités. Ainsi, tous les professeurs techniques au Collège Fanshawe ont acquis de l'expérience au travail avant d'entrer au service du collège. L'expérience pratique est aussi importante que les diplômes.

3.4 *Éducation coopérative au Collège Fanshawe*

Le Collège Fanshawe s'est engagé dans l'éducation coopérative plus que tout autre collège d'enseignement professionnel au Canada. Nous sommes convaincus qu'une expérience de travail étroitement surveillée et se rapportant aux études faites en classe peut contribuer à une formation beaucoup plus efficace. Trente disciplines distinctes (voir annexe I) sont maintenant proposées aux étudiants de Fanshawe utilisant la méthode coopérative; y participent environ 2,000 étudiants sur un total de 5,000 étudiants à plein temps.

La satisfaction de l'employeur et les avantages qu'en tirent les trois parties intéressées — les étudiants, les employeurs et le collège — font l'objet d'un autre rapport¹. L'éducation coopérative a également d'autres sous-produits qui ne sont pas aussi évidents mais qui restent importants.

- La mobilité de la main-d'œuvre — l'éducation coopérative ne connaît aucune frontière géographique et, pour réussir, il nous faut profiter des occasions de formation où qu'elles se présentent. Tout aussi important, nous devons inculquer à nos étudiants la nécessité d'être mobile, et nous n'y manquons pas. Résultat, même si la majorité de nos employeurs sont toujours dans le sud-ouest de l'Ontario, les étudiants de Fanshawe voyagent régulièrement dans d'autres provinces pour occuper des emplois formateurs. L'industrie de la construction en Alberta a besoin d'ouvriers spécialisés — Nous y envoyons des étudiants en techniques du génie civil et en gestion de la construction. L'industrie du matériel mobile à Winnipeg a aussi besoin d'ouvriers spécialisés;
- nous y envoyons donc des étudiants en technique de matériel mobile. L'industrie informatique à Montréal a besoin des spécialistes;
- nous envoyons des étudiants en informatique et en systèmes d'information. Fanshawe encourage donc la formation d'une main-d'œuvre mobile et hautement spécialisée.
- Un fardeau fiscal moindre — Étant donné qu'ils reçoivent un salaire (on estime qu'en 1979, les étudiants coopératifs des universités et collèges canadiens ont gagné plus de \$35 millions) durant leur stage. Les étudiants coopératifs reçoivent beaucoup moins de subventions et de prêts que les étudiants inscrits à des cours de type classique. Par conséquent, nous offrons une excellente solution en assurant une meilleure formation, en fournissant la mobilité chez les diplômés et ce, pour un coût total moindre.
- Adaptation au monde du travail — on peut ajouter aux avantages qu'offre le système de comités consultatifs (décrits ci-dessus) ceux qu'offre le personnel coopératif sur le terrain; ces éducateurs sont en communication étroite et continue avec les employeurs. Ces 13 personnes à plein temps et les étudiants qui reviennent des stages tous les quatre mois permettent aux professeurs et aux administrateurs des programmes d'avoir une connaissance immédiate des pratiques courantes.

Cependant, un des inconvénients de l'éducation coopérative, du point de vue du collège, est le coût supplémentaire que représente la mise sur pied et les opérations. Tandis que le ministère des Collèges et Universités a toujours été généreux en paroles appuyant et louant le système coopératif comme moyen efficace d'éducation, il a toujours aussi refusé obstinément des subventions pour absorber les coûts supplémentaires. Donc, les collèges comme Fanshawe qui choisissent d'investir dans l'éducation coopérative, le font aux dépens d'autres programmes possibles.

Il faut engager des dépenses pour envoyer le personnel sur le terrain négocier des stages et suivre les progrès des étudiants. Le développement coopératif est paralysé parce que ses fonds doivent provenir d'un budget d'exploitation qui prévoit les coûts des programmes ordinaires des collèges et non les programmes coopératifs.

Pendant un certain temps, en 1977-1979, un financement modeste a été offert par l'entremise de la Commission d'Emploi et d'Immigration en vue de stimuler le mouvement d'éducation coopérative. Nous avons certainement apprécié et bénéficié de ce geste, à Fanshawe. D'un budget total de quelque \$670 millions consacré à la formation, le ministère a versé \$2 millions (0.3%) en 1978-1979 pour stimuler le mouvement coopératif dans les universités, les collèges et les écoles secondaires. En 1979, en raison de restrictions budgétaires aveugles, une initiative prometteuse a été compromise dès le départ.

¹Envirionics Research Group Limited, "College Co-op Review: A Study of Cooperative Education in Colleges of Applied Arts and Technology", (Toronto, ministère ontarien des Collèges et Universités, octobre 1977).

Le Collège Fanshawe croit que l'éducation coopérative offre la possibilité de répondre, du moins en partie, aux demandes de main-d'œuvre hautement spécialisée au cours des prochaines années au Canada. C'est une bonne méthode souple, efficace, qui utilise et encourage la capacité de formation des entreprises, petites et grandes. Ce partage de responsabilités entre l'employeur et la maison d'enseignement devrait constituer un des objectifs de ce groupe de travail.

4. *T.N. Pickard* Directeur du programme de formation parrainée par l'employeur.

Les services communautaires du Collège Fanshawe participent à plusieurs programmes provinciaux et fédéraux visant à donner une formation professionnelle aux personnes qui les suivent pour ensuite leur trouver du travail. En règle générale, ces programmes sont complémentaires et constituent un mécanisme efficace d'aide aux employeurs et aux stagiaires qui peuvent de cette façon acquérir les qualifications demandées.

Il existe à l'heure actuelle plusieurs programmes, certains orientés vers les employeurs potentiels, d'autres qui ont surtout pour objet de développer des aptitudes en combinant des connaissances théoriques à un stage pratique dans les collèges.

En ce qui concerne les métiers qualifiés, on a cru de tout temps que la meilleure formation possible était celle reçue sur le tas pendant plusieurs années tout en suivant, au besoin, des cours dans un collège.

De toute évidence, la formation orientée vers l'employeur, qu'elle se fasse par le biais d'un programme d'apprentissage ou autrement, s'est avérée suffisante pendant très longtemps.

Toutefois, au Canada et plus particulièrement en Ontario (étant donné que la base industrielle y est plus forte), on voit qu'il existe à l'heure actuelle une accumulation de facteurs qui font qu'il est impossible que ce type de formation, sans autre appoint, puisse satisfaire nos besoins actuels et futurs.

Nous savons que, par le passé, on importait de la main-d'œuvre qualifiée. A cause de cela, nos centres d'apprentissage ne sont pas développés de la même façon que si nous avions été obligés d'assurer nous-même la formation des travailleurs. En effet, il était inutile de disposer de centres d'apprentissage et du matériel de de formation.

De plus, les pertes estimées en ouvriers qualifiés qui prendront leur retraite pendant la prochaine décennie exerce des pressions supplémentaires à la fois sur l'employeur et sur le système pédagogique. L'évolution de la technologie et la croissance de notre base industrielle compliquent davantage la situation.

Il est évident qu'il n'y a pas de solution simple au problème. Aucun «programme» ne peut prétendre répondre à la demande prévue en matière de formation professionnelle.

A l'évidence, les programmes d'apprentissage traditionnels sont bien établis chez les employeurs et ont donné des résultats satisfaisants par le passé. Il faut que cela continue, et la souplesse dont le système a fait preuve ces dernières années aura certainement des effets bénéfiques. Il comporte toutefois, certaines limites inévitables, par exemple, ce sont les besoins actuels de l'employeur qui prévalent et non pas les exigences qu'il aura à l'avenir. Il n'existe aucune incitation directe pour que les employeurs, grands ou petits, forment la main-d'œuvre dont ils auront besoin en 1982 ou 1983. En outre, le manque de travailleurs capables d'assurer la formation et le manque d'équipement peuvent empêcher l'employeur de donner la formation nécessaire même s'il est parvenu à établir ses futurs besoins. A cause de ces limitatons, auxquelles il faut ajouter les besoins prévisibles, on peut dire que la mise sur pied d'un système d'encadrement, qui se chargera de la formation professionnelle plutôt que d'en laisser le soin à l'industrie, est souhaitable. C'est ce que fait déjà dans une certaine mesure le programme de formation industrielle de main-d'œuvre du Canada dans des domaines comme les machines-outils, l'entretien industriel et la soudure. Pour renforcer cette formation, il faudrait mettre en œuvre un système qui permettrait d'accepter des étudiants qui terminent leurs études secondaires et leur permettre de prendre part à un programme intensif de formation subdivisé en unités de formation. En ce qui concerne les machines-outils par exemple, le stagiaire pourrait suivre un programme échelonné qui lui donnerait à la fin une bonne connaissance générale de toutes les qualifications nécessaires à l'opération des machines-outils. Toutefois, avec un nombre inférieurs d'unités de formation, il pourrait acquérir la qualification d'opérateur de machine-outil ou encore pour travailler dans un atelier de machines. Le niveau du stagiaire, à son entrée sur le marché du travail, dépendrait des perspectives d'emploi et de ses qualifications. Avant d'être admis à un tel programme, le candidat stagiaire devrait être testé et orienté pour que le

programme connaisse un taux élevé de réussite. Par ailleurs, les aptitudes développées après l'école secondaire permettraient aux stagiaires de trouver plus facilement du travail, étant donné que, pour leurs futurs employeurs, ils seraient beaucoup plus productifs. L'employeur pourrait également utiliser au mieux les ressources du programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada. Étant donné les taux de chômage de plus en plus élevés, auxquels il faut ajouter les demandes de plus en plus importantes d'ouvriers qualifiés dans l'industrie, il faut insister de plus en plus sur les tests et l'orientation. Le taux d'abandon des étudiants en période de recyclage est le plus élevé pendant les premiers jours de formation. De meilleures méthodes de sélection ou une période d'orientation réduiraient probablement le nombre des abandons.

D'autres possibilités comme l'enseignement coopératifs peuvent servir à maximiser à la fois l'utilisation des services pédagogiques et les capacités d'encadrement des employeurs. Ce type de formation présente des avantages à la fois pour l'employeur et le stagiaire; les employeurs ne sont pas obligés de prendre des engagements à long terme, le stagiaire reçoit une formation complète en travaillant pour plusieurs employeurs.

Ce sont là des exemples d'utilisation efficace des services et des compétences existants: le travailleur acquiert une formation précise dans les collèges et son expérience chez les employeurs.

La formation peut se poursuivre grâce à d'autres programmes en vigueur comme le programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada et par le programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, à temps partiel. Ces programmes ont été conçus pour assurer un complément aux programmes de formation institutionnels. Le principal inconvénient, pour les employeurs, semble être la bureaucratie engendrée par le programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada et les rapports à adresser, bien que les inquiétudes à cet égard ne soient pas nécessairement fondées. La plus récente innovation dans le domaine de la formation professionnelle de pointe est le programme intitulé «Formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée» (FMPMS). Il présente des avantages importants mais également des inconvénients.

Le fait que les conseils locaux de formation industrielle prennent en considération les besoins régionaux pour trouver la solution aux pénuries d'ouvriers qualifiés est en soi une mesure positive. Le remboursement des frais de formation aux employeurs et la formation sur le tas et en classe ne peuvent être que des éléments positifs.

Il y a toutefois certaines limitations à ce programme:

- a) Il est limité par les procédures en vigueur, il n'est pas suffisamment flexible pour encourager l'exploitation de nouvelles possibilités
- b) Il n'encourage pas les employeurs à étudier leurs besoins à long terme, car il les aide simplement à faire face à leurs besoins actuels
- c) La liste des programmes susceptibles d'être subventionné par le programme FMPMS n'est pas basée sur les besoins locaux mais sur les pénuries nationales
- d) Si l'économie ralentit, il n'est pas prévu que l'employeur continue l'encadrement qu'il a commencé, lorsque ses besoins se feront sentir à nouveau.

En résumé, il y a des difficultés importantes que les programmes actuels ne permettent pas de résoudre.

Les voici:

- a) Les employeurs ne sont pas encouragés à donner la formation nécessaire à long terme
- b) Aucune disposition ne prévoit que les employeurs continueront d'assurer la formation nécessaire lorsque l'économie connaîtra un ralentissement
- c) Nos services de formation dans les établissements et dans l'industrie n'ont pas été suffisamment développés pour répondre à nos besoins de formation présents et futurs
- d) L'industrie n'a pas, à l'heure actuelle, les capacités de formation pour faire face aux besoins prévisibles. Les établissements de formation devraient participer davantage.

Dans un discours qu'il a prononcé récemment en présence des présidents des Comités locaux de formation industrielle, M. Don Pollick, président de Ontario Manpower Commission n'a pas caché sa déception face au manque d'initiative du secteur privé dans la formation professionnelle. Il a souligné que l'industrie ne prend pas les mesures qu'elle s'impose pour résoudre les problèmes de pénuries professionnelles. D'autres possibilités doivent être prises en considération.

A une période aussi critique, il est essentiel que nous maximisions les résultats de nos efforts. Une partie des responsabilités en matière de formation doit être confiée aux institutions. De cette façon, les stagiaires auront davantage l'occasion de se former dans l'industrie et, de ce fait, utiliseront au maximum les compétences acquises dans les deux secteurs.

5. DE: M. W. Prokos — Directeur, Division de l'électricité et de l'électronique

En dépit du ralentissement économique généralisé des dernières années Fanshawe, ainsi que d'autres collèges ontariens d'enseignement professionnel, est parvenu à placer tous ses élèves ayant terminé des études de technicien en électronique et en électricité ainsi que le programme de technologie dans ces deux domaines.

Il faut noter que cette période a été particulièrement néfaste à l'industrie électronique canadienne, car de nombreux manufacturiers, notamment les filiales des multinationales comme Welwyn Canada, Westinghouse Canada ont fermé leurs portes ou ont réduit le nombre de produits fabriqués chez nous.

Il semblerait que le pire soit passé et l'industrie électronique connaît aujourd'hui un renouveau, notamment dans la vallée de l'Outaouais. On peut citer quelques exemples de compagnies canadiennes en pleine expansion comme VolkerCraig, Micom, Canadian Marconi, etc.

Si l'offre de nouveaux techniciens et technologues reste, pour l'essentiel, stable, comme cela a été le cas au cours des dernières années, les manufacturiers seront forcés de répondre à une demande sans cesse croissante de la part des utilisateurs de matériel électrique et électronique, c'est-à-dire la plupart des industries manufacturières, les services de communication et de loisirs, les services gouvernementaux, les services de santé ainsi que tous les autres secteurs de l'économie.

L'utilisation d'ordinateurs s'est accentuée et, à l'heure actuelle, avec le développement d'un matériel de bureau meilleur marché et plus perfectionné, des systèmes de traitement de texte, même les bureaux les plus petits ou les sociétés de services utiliseront certains types d'ordinateurs. L'utilisation qui est faite du matériel électronique connaît une croissance très soutenue tant en ce qui concerne le matériel canadien que celui qui est importé. Tout ce matériel doit être entretenu. Il faut donc des techniciens ou des technologues très qualifiés et aussi des vendeurs et des installateurs.

Un autre facteur qui affecte la demande de compétences techniques est la pénurie énergétique mondiale. Au fur et à mesure que les combustibles fossiles vont s'épuiser vers la fin du siècle, il faudra donc trouver des sources d'énergie de remplacement. La solution la plus prometteuse semble être l'énergie nucléaire, d'autres sources d'énergie électrique et l'hydrogène, toutes utilisant des systèmes électriques. Étant donné que la construction de centrales électriques exige des années, il faut qu'au cours des années 80, nous commençons à augmenter nos capacités de production.

Dans le cas de l'Hydro-Ontario, cette évolution vient aggraver la pénurie de techniciens qui découle du fait qu'un nombre important d'employés embauchés juste après la guerre prendront leur retraite.

Étant donné qu'il faut deux à trois ans au minimum pour former un technicien qualifié et quelques années en plus pour lui donner une expérience sur le tas afin qu'il soit tout à fait productif, il faut que, sans tarder, nous prenions les mesures qui s'imposent pour augmenter l'offre de techniciens en électronique et en électricité si nous voulons répondre aux besoins qui se feront sentir dans les 20 prochaines années.

6. DE: J. C. Roberts — Directeur de la division du génie civil

Au Canada, à l'heure actuelle, nous entendons continuellement des mises en garde au sujet des pénuries importantes que vont connaître certaines catégories professionnelles, à savoir certains métiers, notamment dans le domaine technologique. Voilà qui semble étrange dans un pays dont le taux de progression démographique est satisfaisant et qui est en mesure aussi de former des médecins, des juristes, des ingénieurs et des docteurs dans une foule de disciplines. Cela semble indiquer que l'enseignement public est valable, mais d'une portée insuffisante. Le succès qu'a connu le système d'éducation au niveau académique le plus élevé doit être tout simplement attribué au fait qu'il répondait à un objectif précis. Nous ne voulons pas dire qu'un système parallèle doive être créé pour former des ouvriers qualifiés ou des techniciens mais plutôt, que le système actuel devrait comporter des cours d'introduction à la technologie. Les sujets de base de tout système doivent porter sur les sciences physiques de base, les sciences sociales et l'apprentissage des langues et également les sciences

appliquées, la programmation informatique, l'élaboration de graphiques et les aptitudes manuelles. Tous les étudiants, hommes ou femmes devraient en avoir reçu les rudiments. L'étudiant qui termine ses études secondaires aujourd'hui doit être aussi bien préparé pour apprendre un métier ou étudier la technique que pour s'orienter vers les professions libérales et être bien informé de toutes les possibilités qui s'offrent à lui.

L'une des principales sources de nos problèmes, en Ontario, a trait au fait que, au niveau secondaire, on sélectionne les étudiants au moment où ils entrent à l'école; les étudiants brillants (*qui sont la majorité*) suivent des cours préparatoires à l'entrée à l'université ou des cours avancés, les plus faibles suivent des cours généraux et les moins forts d'entre eux suivent un programme technique de deux ans. Étant donné que la majorité des étudiants se dirigent à l'heure actuelle vers l'université, il s'ensuit que ceux qui sont peut-être plus intéressés ou plus motivés par l'apprentissage d'un métier ne seront conscients des possibilités qui leur sont offertes que beaucoup plus tard.

C'est un fait aujourd'hui que bon nombre d'étudiants qui terminent des études universitaires apprennent un métier ou suivent des cours techniques. C'est parfaitement normal, mais c'est inefficace et cela coûte cher. Bien entendu, il n'y en a que quelques-uns qui vont à l'université après l'enseignement secondaire et terminent leurs études universitaires. Que deviennent les autres, qui constituent encore la majorité. S'ils avaient reçu les rudiments d'un enseignement technique, il y a fort à parier qu'ils auraient continué dans ce domaine.

La division des études techniques des collèges d'enseignement professionnel de l'Ontario dispose les ressources qui permettent de trouver la solution aux problèmes de formation de la main-d'œuvre spécialisée et des technologues. Ce qu'il convient de faire, c'est de modifier le système pédagogique de base pour préparer les étudiants à continuer leur formation soit dans le domaine technique, soit pour apprendre un métier.

ANNEXE 1

FANSHAWE COLLEGE OF APPLIED ARTS AND TECHNOLOGY — London (Ontario)
(519) 452-4294

PROGRAMMES D'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF

Administration de la loi et de la sécurité (douanes et accise)	M ^{me} Carol Barker
Tourisme et conseils touristiques	
Administration de cabinet juridique	M ^{me} Gayle White
Décoration extérieure	M. Barrie Hall et
Aménagement urbain	M ^{me} Mary Lou Robertson
Mode	
Aménagement intérieur	
Décoration intérieure	
Esthétique industrielle	
Technologie — Industrie manufacturière	M. Bernie Ladoucier
Technologie — Génie mécanique	M. Russ Winslade
(Équipement mobile)	M. Bruce Grant
Technicien — techniques manufacturières	
Technicien — génie mécanique (conception)	
Technicien en métallurgie	
Technique en chauffage, réfrigération et climatisation	
Apprenti — machines-outils	
Électronique biomédicale	M. John Edwards
Technicien — Génie électrique	
Techniques des laboratoires scientifiques	M ^{me} Kate Millar
Techniques — ressources naturelles (air et eau)	
Techniques de l'architecture	M. John Sim
Techniques — Génie civil	M. Ron Ball
Techniques — Construction (gestion)	M ^{lle} Joan Rogers
Technicien — Génie civil (Arts graphiques)	
Arpenteur	
Comptabilité	M. Don Blay
Commercialisation	
Traitement des données	M ^{me} Peggy Smith
Systèmes d'information commerciale	
Tous les programmes d'enseignement coopératif (en l'absence des responsables ci-dessus)	M. Gordon Lancaster Directeur

APPENDICE «EMPLB-26»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ
AU COMITÉ PARLEMENTAIRE SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80
PAR L'ASSOCIATION CANADIENNE D'ENSEIGNEMENT
COOPÉRATIF

TABLE DES MATIÈRES

Résumé et recommandations

- I. Introduction
- II. L'enseignement coopératif: définition
- III. Origine et évolution de l'enseignement coopératif
- IV. Le marché du travail et l'enseignement coopératif
- V. Financement de l'enseignement coopératif
- VI. Accréditation des programmes d'enseignement coopératif
- VII. Enseignement coopératif et groupes spéciaux
- VIII. Conclusion
- Annexe I—Objectifs de l'Association canadienne de l'enseignement coopératif
- Annexe II—
Conseil de l'enseignement coopératif du Canada
Méthodes et critères d'accréditation

RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS

Qu'est-ce que l'enseignement coopératif? C'est une méthode qui consiste à associer l'enseignement et la formation professionnelle en faisant alterner périodes d'étude et travail. Comme son nom l'indique, ce type d'enseignement présuppose la collaboration entre l'employeur, l'établissement et l'étudiant.

Après avoir suivi un programme d'enseignement coopératif, les étudiants sont mieux préparés que les autres à entrer sur le marché du travail. Le recrutement et la formation de ces étudiants revient moins cher aux employeurs et leur taux de roulement est plus faible que pour les autres étudiants. Cela étant, il en coûte davantage aux établissements et c'est la raison pour laquelle l'enseignement coopératif au Canada a connu une croissance plutôt lente.

Les programmes d'enseignement coopératif existent dans nombre de disciplines affligées, au Canada, par de graves pénuries, tant à court qu'à long terme. L'Association canadienne de l'enseignement coopératif serait très heureuse de collaborer avec le gouvernement du Canada pour étudier la question des besoins en main-d'œuvre dans les années 80. L'Association souhaite faire les recommandations suivantes:

1. Que le gouvernement du Canada reconnaisse formellement l'importance et la valeur de l'enseignement coopératif comme une méthode dynamique de développement des ressources humaines compte tenu des besoins du marché dans les années 1980. Cela pourrait être fait de la façon suivante:
 - a) en réintroduisant le programme d'enseignement coopératif fédéral. Cette mesure permettra de reconnaître la valeur de l'enseignement coopératif mais stimulera aussi l'élaboration de programmes coopératifs et la formation professionnelle qui lui est nécessaire.
 - b) en promouvant l'enseignement coopératif auprès des industries, des milieux d'affaires et du gouvernement.
2. Que le gouvernement du Canada sollicite l'aide de l'Association et plus particulièrement de son organisme chargé de l'accréditation, le Conseil de l'enseignement coopératif du Canada, qui serait chargé du contrôle de la qualité des programmes. Les programmes qui satisfont aux critères du Conseil recevront la priorité.
3. Que le gouvernement du Canada s'engage à encourager la recherche pour déterminer la façon dont l'enseignement coopératif pourra le mieux satisfaire les besoins suivants:
 - a) demande prévue d'employés très qualifiés, et
 - b) besoins de groupes comme les femmes, les autochtones et les handicapés.

I. INTRODUCTION

L'Association canadienne de l'enseignement coopératif a été créée en 1973 pour regrouper les enseignants de l'enseignement coopératif de 11 collèges d'enseignement professionnel et universités. L'Association a été enregistrée en 1979 et, une année plus tard, les 200 membres représentaient 47 établissements d'enseignement post-secondaire et 28 employeurs de toutes les régions du Canada. Les employeurs qui emploient à l'heure actuelle des étudiants ayant terminé un programme d'enseignement coopératif dépassent les 2,500 et, depuis 1978, peuvent adhérer à l'Association. Une campagne a été lancée en 1979 pour augmenter le nombre de membres chez ces employeurs.

L'un des objectifs principaux de l'Association est de promouvoir l'expansion des programmes d'enseignement coopératif de haute qualité. Les objectifs de l'Association sont décrits en détail à l'Annexe I.

Bien que ce mémoire porte sur certains collèges et universités, on a jugé bon de donner des faits et de présenter des exemples plutôt que de promouvoir une institution plutôt qu'une autre. L'Association s'est engagée à promouvoir une formation de haute qualité utilisable partout, peu importe la situation géographique des établissements.¹

¹ L'Association canadienne de l'enseignement coopératif, *Annuaire 1979-1980*, Waterloo Ontario, 1979. Cet annuaire publié chaque année énumère tous les programmes d'enseignement coopératif au Canada.

II. L'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF: DÉFINITION

L'enseignement coopératif est une méthode qui allie la formation théorique de l'étudiant et une expérience de travail connexe. Son nom reflète les rapports de collaboration qui doivent se créer entre l'université ou le collège, l'employeur et l'étudiant. Normalement, on fait alterner les périodes de formation théorique et de formation sur le tas dans les domaines appropriés des entreprises, des industries ou de l'administration publique.

Voici les critères énumérés dans les documents constituant l'Association canadienne de l'enseignement coopératif pour les programmes postsecondaires d'enseignement coopératif au Canada:

- A. Chaque expérience de travail sera élaborée et (ou) approuvée par l'établissement comme convenant à la formation.
- B. L'étudiant participera réellement au travail au lieu d'être là uniquement à titre d'observateur.
- C. Il sera rémunéré pour le travail accompli.
- D. Ses progrès seront suivis par l'établissement.
- E. La manière dont il accomplit le travail sera contrôlée et évaluée à la fois par l'employeur et par l'établissement.
- F. Les stages de travail coopératif doivent normalement correspondre à 50% du temps consacré à la formation théorique et ne devraient, en aucun cas, représenter moins de 30%.

En 1977, la Direction de l'emploi des jeunes de la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration a accepté les définitions et les critères de l'Association pour ce qui est des programmes postsecondaires d'enseignement coopératif. Elle les utilise depuis.

III. ORIGINE ET ÉVOLUTION DE L'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF

Depuis son apparition en Amérique du Nord, en 1906, à l'Université de Cincinnati, l'enseignement coopératif s'est répandu dans le monde entier. La première conférence mondiale sur la question a eu lieu à Londres (Angleterre) en 1979 et la deuxième est prévue pour avril 1981, à Boston.

Aux États-Unis, près de 1,000 établissements postsecondaires offrent un certain type d'enseignement coopératif. La plupart des programmes ont été lancés ces dix dernières années grâce à l'appui financier du gouvernement fédéral.

En 1957, l'Université de Waterloo a été la première à adopter cette formule chez nous. Elle constitue actuellement le centre le plus important d'enseignement coopératif au Canada, et le deuxième en importance au monde. En effet, plus de la moitié de ses 15,000 étudiants sont inscrits à des programmes d'enseignement coopératif. Au cours des années 60, se sont également lancés dans ce domaine les universités et collèges suivants: Université de Sherbrooke, Memorial University of Newfoundland, Université de Regina, les College of Applied Arts and Technology Mohawk et Fanshawe. Plus d'un tiers des 11,000 étudiants de ces deux derniers collèges sont inscrits à des programmes d'enseignement coopératif.

Au cours des années 70, 30 autres établissements ont adopté cette formule. Bien que ce système fût relativement nouveau pour eux, le nombre des inscriptions, celui des programmes, ont augmenté rapidement à l'École de technologie supérieure et dans les Universités de Victoria et Simon Fraser. En 1980, environ 16,000 étudiants sont inscrits au Canada à des programmes d'enseignement coopératif. Ils représentent 2.6% des étudiants inscrits à des programmes d'étude postsecondaire, alors qu'en 1976, on en dénombrait 10,500, soit 1.7%.

L'augmentation du nombre de programmes, la forte demande étudiante pour participer à ces programmes et l'excellent dossier de placement auprès des employeurs sont autant de témoignages du succès de l'enseignement coopératif au Canada.

IV. LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF

Depuis quelques années, les étudiants et les employeurs réclament de plus en plus des programmes post-secondaires directement lié au marché du travail. Les programmes d'enseignement coopératif sont très prisés par ces deux groupes. Toutefois, les programmes actuels ne peuvent suffire à la demande. En effet, l'Université de Waterloo, par exemple, reçoit quatre demandes pour une place. Si les universités et collèges recevaient une aide financière plus généreuse, ils pourraient accepter davantage de candidats.

Les programmes d'enseignement coopératif permettent à nombreux étudiants de financer complètement leurs propres études. Ainsi, ils augmentent l'offre de spécialistes en assurant une formation à ceux qui ne pourraient se la permettre autrement. La rémunération des étudiants est fonction du programme, de la période travaillée; les salaires varient actuellement entre \$700 et \$1,500 par mois. En 1979 nous avons estimé que les étudiants gagnaient \$50 millions. Ils paient des impôts sur le revenu, ne touchent pas de prestations d'assurance-chômage et n'ont pas droit habituellement à l'aide financière, ce qui augmente ainsi l'accès à l'enseignement tertiaire.

Quant à la formation, les programmes offrent de nombreux avantages:

1. Les étudiants peuvent utiliser un matériel dont ils ne disposent pas sur le campus.
2. Ils peuvent apprendre des techniques de travail qui ne sont pas enseignées sur le campus.
3. Les diplômés ont de l'expérience et, par conséquent, une plus grande chance de se placer.
4. Ils sont mobiles tant pendant les périodes de travail qu'après l'obtention de leur diplôme.
5. Plus de 90% des diplômés trouvent des emplois dans leur domaine, comparativement à 60% pour les autres étudiants.
6. 50% des diplômés sont embauchés par le dernier employeur qu'ils ont eu dans le cadre du programme.

Au Canada, le sous-emploi risque de sévir dans les années 80. Or, les programmes d'enseignement coopératif le réduisent et améliorent la mobilité des effectifs, ce qui est particulièrement important, étant donné que le marché du travail de l'ouest croît en fonction des nouveaux projets énergétiques. Les dernières statistiques indiquent, par exemple, que les étudiants et diplômés de la Memorial University d'enseignement coopératif vont d'abord en Alberta et ensuite à Terre-Neuve.

Dans certains domaines, comme la comptabilité, les affaires, le génie, la géologie, la géophysique, l'informatique et la technologie de pointe, la demande d'étudiants semble être forte, tant actuellement que pour le reste des années 80. Environ 2,500 entreprises canadiennes, grandes et petites, participent à divers programmes coopératifs, allant de programmes de formation de techniciens durant deux ou trois ans et mis en œuvre dans les collèges d'enseignement professionnel, des programmes de premier cycle jusqu'aux programmes de maîtrise et de doctorat. Grâce à leur expérience, leur motivation et à leur maturité, les diplômés des programmes d'enseignement coopératif sont très recherchés par les employeurs.

V. FINANCEMENT DE L'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF

Dans les années 60 et au début des années 70, le développement de l'enseignement coopératif au Canada n'a pas été aussi spectaculaire qu'aux États-Unis. En effet, dans les années 60, la plupart des établissements d'enseignement postsecondaire canadiens devaient déjà faire face à la croissance rapide de leurs programmes

classiques. Les Établissements reconnus tendaient à être conservateurs et nombre de professeurs étaient peu convaincus, à l'origine, que les avantages académiques de l'enseignement coopératif compensaient les obligations supplémentaires, comme l'enseignement d'été, les contraintes de programmation de cours et la création de services et personnel de coordination.

Dans les établissements d'enseignement post-secondaire canadiens, on se rappelle les années 70 comme une décennie de consolidation et de restrictions financières. Pour pouvoir lancer un nouveau programme d'enseignement coopératif, il fallait un engagement à long terme, bien qu'il y ait eu un certain développement des programmes d'enseignement coopératif, celui-ci a été entravé par l'incertitude financière qui régnait pendant cette période.

Il est onéreux de mettre en œuvre un programme d'enseignement coopératif, ne serait-ce qu'en considérant les coûts de coordination pour trouver des stages aux étudiants. L'Université de Waterloo alloue, par exemple, près de \$1.7 million par année à ce programme et ne reçoit aucun financement supplémentaire du gouvernement provincial. Malgré le fait que la formule de coopération permette d'admettre plus d'étudiants (au moins 33%) dans un établissement donné, et malgré le fait que ce genre d'étudiants paie habituellement des frais de scolarité légèrement plus élevés que ceux inscrits à des programmes normaux, ces recettes supplémentaires ne couvrent qu'une partie des frais des établissements en cause. Il est vraiment malheureux que ce système d'enseignement ait dû se développer au Canada, et se gagner l'appui indéfectible des étudiants, des employeurs et des éducateurs à une époque où les établissements d'enseignement se heurtaient justement à de grosses difficultés financières.

Bref, on a assisté dans les années 60 à une ruée vers l'enseignement tertiaire et les débouchés étaient nombreux. Donc, la nécessité de l'enseignement coopératif ne s'est pas fait sentir et son développement a été lent. Dans les années 70, on a accordé plus d'importance à la comptabilité et à l'adaptation au marché du travail, ce qui a permis à l'enseignement coopératif de se développer, malgré des budgets limités.

Bien que le Programme fédéral d'enseignement coopératif ait été relativement modeste—\$1.3 million sur trois années d'enseignement postsecondaire—il a eu des répercussions bien plus profondes qu'on ne l'aurait pensé. Rétablir ce programme, ou quelque chose de semblable, stimulerait à nouveau la création de nouveaux programmes d'enseignement coopératif ou l'expansion de ceux qui existent actuellement.

Le gouvernement a pour principal mandat d'encourager les programmes qui préparent la main-d'œuvre qualifiée dont nous avons besoin. La plupart des diplômés de programmes d'enseignement coopératif au Canada ont la formation théorique et pratique, ce qui est de plus en plus demandée sur le marché du travail. Ainsi, les programmes d'enseignement coopératif correspondent exactement au type de programme qui mérite l'appui financier du gouvernement fédéral. L'Association estime que ces programmes offrent un réel service au gouvernement fédéral sans qu'il lui en coûte rien. Nous estimons donc que celui-ci a l'obligation morale d'appuyer ces programmes qui l'aideront à réaliser son mandat, ainsi que les organisations qui aident à la mise en œuvre de ces programmes. Voilà une aide extrêmement rentable, du point de vue des coûts et des avantages.

VI. ACCRÉDITATION DES PROGRAMMES D'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF

L'enseignement coopératif appelle la coopération des employeurs, des établissements d'enseignement et des étudiants. Si l'appui d'un de ces groupes venait à diminuer, ce serait l'échec des programmes coopératifs. La qualité de ces programmes et, par le fait même, le niveau des diplômés constituent un élément essentiel au maintien de cette coopération. Pour assurer le maintien de cette qualité, l'Association canadienne de l'enseignement coopératif a créé le Conseil de l'enseignement coopératif du Canada, qui est chargé d'accréditer les programmes.

Ce Conseil a été créé en 1979 et a approuvé jusqu'à maintenant plusieurs demandes d'accréditation. Les programmes peuvent être accrédités sans restriction une fois que le premier groupe d'étudiants a obtenu le diplôme. Ces programmes, une fois accrédités, doivent être réévalués tous les six ans et peuvent être accrédités temporairement pour une période de trois ans.

Le lecteur trouvera à l'annexe II de plus amples détails sur la méthode et les critères d'accréditation.

VII. ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF ET GROUPES SPÉCIAUX

L'enseignement coopératif se prête bien, par sa nature, à la formation d'étudiants appartenant à des groupes spéciaux, comme les femmes, les autochtones et les handicapés. Grâce à un processus continu d'évaluation et de consultation dans les domaines touchant au perfectionnement professionnel, et au perfectionnement scolaire, les étudiants inscrits à des programmes d'enseignement coopératif reçoivent une aide considérable pour ce qui est de la planification de leur avenir. C'est un domaine dans lequel des personnes appartenant à des groupes spéciaux ont souvent besoin d'une aide particulière. Les programmes d'enseignement coopératif peuvent fournir cette aide et accorder ainsi à ces gens une plus grande chance de s'intégrer à la société et d'avoir une vie enrichissante et productive.

Nombre de femmes sont inscrites aux programmes d'enseignement coopératif partout au Canada. Certains programmes les ont spécialement encouragées à se lancer dans des carrières non traditionnelles, comme, par exemple, à l'U. C.-B., dans le génie et les sciences forestières (ce programme a été lancé grâce à l'aide du Programme fédéral d'enseignement coopératif de l'époque). A Waterloo, en 1979 les femmes comptaient pour 24,9% des inscriptions dans les programmes d'enseignement coopératif par rapport à 12,4% en 1972. En 1980, elles comptent pour 44% des inscriptions aux programmes de la Memorial University et pour 50% dans les programmes d'enseignement coopératif de l'Université Simon Fraser.

Sachant que le gouvernement du Canada se préoccupe de l'embauche des groupes spéciaux, l'Association recommande que celui-ci parraine la recherche sur l'utilisation des programmes en question pour les groupes spéciaux ou se charge lui-même de ces recherches.

VIII. CONCLUSION

Le Canada connaît actuellement une grave pénurie de spécialistes dans nombre de disciplines, ce qui menace sa compétitivité internationale. Par ailleurs, les jeunes Canadiens recherchent de plus en plus un enseignement greffé sur le marché du travail, et les employeurs, la même chose chez les diplômés d'études post-secondaires. Or, l'enseignement coopératif constitue la méthode éprouvée permettant de combler le fossé entre l'enseignement et le marché du travail. Il faudrait beaucoup plus de programmes de ce genre, mais l'insuffisance du financement pourrait continuer à limiter leur expansion. Nous sommes convaincus que ce type d'enseignement constitue une stratégie importante permettant de faire face aux perspectives d'emploi pour les années 80 au Canada, un placement des plus intéressants pour le gouvernement fédéral.

ANNEXE I

OBJECTIFS

DE

L'ASSOCIATION CANADIENNE DE L'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF

Objectifs — Association canadienne de l'enseignement coopératif

(Document de constitution)

Pourvoir aux besoins des particuliers et des établissements qui s'intéressent à l'enseignement coopératif et notamment:

1. Élargir l'interprétation et approfondir la compréhension de l'importance et des avantages de ce type d'enseignement.
2. Renforcer le fonctionnement de cet enseignement grâce à un échange d'idées et d'expériences parmi les éducateurs, les employeurs et les étudiants.
3. Assurer une source d'information sur l'enseignement coopératif aux conseillers, enseignants et administrateurs de l'enseignement postsecondaire et aux employeurs.
4. Accroître la participation à l'enseignement coopératif.
5. Offrir un service d'accréditation de programmes à ses membres.
6. Encourager et coordonner les observations, les enquêtes, études et recherches à long terme dans les domaines se rapportant aux objectifs de la Société.
7. Donner à ses membres un moyen d'échange, d'examen et d'évaluation de ses renseignements, notamment grâce à des colloques annuels, de niveau professionnel, pour le personnel tant débutant que chevronné.
8. Coordonner ses activités avec d'autres organisations nationales et internationales œuvrant dans le même domaine.

ANNEXE II

CONSEIL DE L'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF DU CANADA

Méthodes et critères d'accréditation

Association canadienne
de l'enseignement
coopératif

CONSEIL DE L'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF DU CANADA

MÉTHODES ET CRITÈRES D'ACCRÉDITATION

1. DEMANDE D'ACCRÉDITATION

- 1.1 On peut se procurer les formules de demande d'accréditation auprès du secrétaire du Conseil. Les demandes doivent indiquer le nom et le titre de la principale personne à contacter au collège ou à l'université. Cette personne doit être membre de l'Association canadienne de l'enseignement coopératif.
- 1.2 Toute demande officielle d'accréditation doit être signée par le principal responsable du collège ou de l'université et soumise, accompagnée des documents appropriés, au secrétaire du Conseil.

2. DOCUMENTS

- 2.1 Toute demande doit comporter des observations détaillées sur chacun des critères obligatoires afin de donner un aperçu complet du programme.
- 2.2 Ces observations devraient notamment préciser: la structure proposée en matière de rapport, la manière dont le collège ou l'université garde contact avec les employeurs; par exemple, le corps professionnel ou le service du personnel centralisé/décentralisé, la proportion étudiants-coordonnateur et tout autre renseignement utile pour l'évaluation.
- 2.3 Tout bulletin et autre imprimé décrivant le programme d'enseignement coopératif doit être joint.
- 2.4 Les documents et autres renseignements seront conservés par le secrétaire du Conseil.

3. ÉVALUATION

- 3.1 Le président du Conseil nommera un comité de trois personnes pour examiner la demande d'accréditation ainsi que la documentation jointe. Les membres du comité d'examen seront membres de l'Association et au moins l'un d'eux sera membre du Conseil. Aucun employé de l'établissement demandant une accréditation ne peut faire partie du comité d'examen.
- 3.2 Les dispositions concernant les enquêtes sur place, lorsque nécessaire, relèveront du comité d'examen, à condition que l'établissement convienne de rembourser les frais autres que les salaires.
- 3.3 Le comité d'examen fera des recommandations au Conseil. Le secrétaire du Conseil avisera le demandeur de la décision du Conseil. En cas de refus d'accréditation, le Conseil motivera sa décision par écrit.

4. FINANCEMENT

- 4.1 Le demandeur devra supporter les frais relatifs à sa demande. Le Conseil lui donnera au préalable une estimation des frais.

5. PROCÉDURE D'APPEL

- 5.1 En cas de refus d'accréditation, le demandeur pourra interjeter appel. Le président du Conseil nommera alors un comité d'appel composé de trois personnes pour réévaluer la demande. Ce comité d'appel comportera un membre du comité d'examen d'origine. Les membres du comité d'appel devront être membres de l'Association et au moins l'un d'eux devra être membre du Conseil. Aucun employé de l'établissement qui a fait la demande ne peut faire partie du comité d'appel.
- 5.2 Lorsque le comité d'appel le jugera nécessaire, il pourra faire procéder à une enquête sur place. L'institution qui a fait la demande doit alors rembourser toutes les dépenses du comité d'appel à l'exception des salaires.
- 5.3 Le comité d'appel présentera des recommandations au Conseil. Le secrétaire transmettra la décision du Conseil à l'institution concernée. Lorsque le Conseil décide de ne pas accréditer un programme particulier, il motivera sa décision par écrit.

6. ACCRÉDITATION

- 6.1 Les programmes coopératifs qui ont été pleinement accrédités doivent être réévalués au bout d'une période de six ans; ceux qui ont bénéficié d'une accréditation provisoire doivent être réévalués avant expiration d'un délai de trois ans. Aucun programme ne sera pleinement accrédité avant qu'au moins une classe n'ait passé le diplôme.
- 6.2 Le principal de l'établissement sera chargé de faire rapport au secrétaire du Conseil de tous les changements importants apportés dans l'application d'un programme accrédité.
- 6.3 Le Conseil se réserve le droit d'examiner toute modification d'un programme accrédité et, si nécessaire, de retirer l'accréditation.
- 6.4 Tout refus d'accréditation sera considéré comme une information confidentielle.

7. PROPOSITIONS DE NOUVEAUX PROGRAMMES

- 7.1 Les demandes de renseignement sur les critères d'accréditation et la mise en place de programmes devront être adressées au secrétariat.

8. CRITÈRES MINIMUM D'ACCRÉDITATION

8.1 Définition de l'ACEC

La définition de l'enseignement coopératif est la suivante et les programmes accrédités devront être conformes à cette définition: «L'enseignement coopératif est défini comme une méthode d'enseignement qui intègre les études théoriques à une expérience du monde du travail acquise dans des organismes employeurs collaborant au programme. La procédure habituelle consiste, pour l'étudiant, à faire alterner les périodes de stage dans des secteurs appropriés du monde des affaires, de l'industrie, de l'administration, des services sociaux et des professions libérales. Les programmes coopératifs devront respecter les critères suivants:

- A. Tout stage dans le monde du travail doit être organisé et (ou) approuvé par l'établissement en vertu de ses qualités formatrices.
- B. L'étudiant doit s'engager dans un travail productif et non se contenter d'un poste d'observation.
- C. L'étudiant sera rémunéré pour le travail fourni.
- D. Les progrès de l'étudiant au travail seront suivis par l'établissement.
- E. Le travail de l'étudiant fait l'objet d'un contrôle et d'une évaluation de l'employeur et de l'établissement.
- F. La durée des stages doit normalement représenter 50% du temps consacré aux études théoriques, et ne doit en aucun cas être inférieure à 30%.

8.2 Conditions supplémentaires obligatoires concernant les programmes

Pour pouvoir être accrédité, un programme coopératif doit impérativement satisfaire les critères suivants:

- 8.2.1 Au moins un employé du collège ou de l'université faisant une demande doit être membre actif de l'Association canadienne de l'enseignement coopératif.
- 8.2.2 Le programme d'enseignement coopératif doit être une composante à part entière d'un programme d'étude approuvé par l'assemblée de décision la plus haute du collège ou de l'université.
- 8.2.3 Le programme doit être conçu pour faire alterner, à temps plein, l'étude et les stages. La durée moyenne de ces derniers ne doit pas être inférieure à 12 semaines.
- 8.2.4 Les périodes d'étude et de stage sont conçues de telle façon que les étudiants soient disponibles toute l'année pour les stages, sauf lorsqu'il s'agit d'un emploi au caractère saisonnier évident. Des programmes faisant appel exclusivement à des stages d'été ne peuvent être accrédités.
- 8.2.5 Aucun emploi ne peut être garanti aux étudiants. Toutefois, le collège ou l'université est responsable d'assurer un équilibre raisonnable entre le nombre d'étudiants acceptés et le nombre d'emplois de coopération disponibles.
- 8.2.6 Le collège ou l'université doit organiser des cours d'orientation professionnelle avant que les étudiants n'occupent leur premier emploi.
- 8.2.7 La distribution des postes doit se faire en fonction des cours théoriques et des buts professionnels de l'étudiant; les stages doivent être coordonnés en fonction de la progression des cours théoriques, de leur contenu, de leur orientation et de leur qualité et prévoir une progression des responsabilités assumées et de la difficulté du travail.
- 8.2.8 Le collège ou l'université doit faire paraître une brochure donnant le contenu officiel du programme et des connaissances exigées pour pouvoir recevoir le diplôme.
- 8.2.9 L'établissement est tenu d'adopter des normes s'appliquant au comportement des étudiants pendant le stage.
- 8.2.10 Pour obtenir son diplôme, l'étudiant devra faire, de façon satisfaisante des stages d'une durée précise.
- 8.2.11 Les progrès accomplis par l'étudiant et son rendement sont surveillés par le collège ou l'université, qui dans la plupart des cas, fera des visites sur place.
- 8.2.12 Le collège ou l'université doit veiller à la parfaite harmonisation des niveaux théoriques et pratiques, en demandant au corps professoral de noter les rapports de stage, en faisant des visites sur place, et en nommant des conseils consultatifs etc. Le groupe chargé d'organiser les stages doit également participer à la vie académique de l'établissement.
- 8.2.13 Le collège ou l'université reconnaît à l'employeur une qualité d'éducateur et encourage ce dernier à conseiller l'étudiant.
- 8.2.14 Les appréciations de l'employeur, discutées avec l'étudiant lors de son retour à l'établissement seront versées au dossier de l'étudiant.
- 8.2.15 Les étudiants recevront un salaire tenant compte des taux en vigueur.
- 8.2.16 Lors de son retour au collège ou à l'université, l'étudiant est tenu de présenter un rapport écrit ou oral, dont il sera tenu compte pour l'obtention du diplôme.

8.3 Critères recommandés pour l'établissement des programmes

- 8.3.1 Le diplôme, ou certificat de fin d'études, mentionnera les résultats positifs obtenus lors des stages.
- 8.3.2 Le cycle d'études théoriques et de stage se terminera par une période d'études.
- 8.3.3 La distribution des postes de stagiaires se fera au moyen de concours. On se servira notamment de descriptions de postes et d'entrevues entre l'employeur et l'étudiant.
- 8.3.4 Le collège ou l'université encourage l'employeur à désigner un responsable chargé de surveiller les progrès de l'étudiant au travail, et favorise les entretiens entre l'employeur et l'étudiant sur le rendement de ce dernier.

Mr. J. C. Roberts, Chairman, Civil Engineering Technology Division;

Mr. Bill Pillsworth, Vice-President, Community Services;

Mr. G. W. Gedies, Chairman, Motive Power Technology Division;

Mr. T. N. Pickard, Manager of Employer Sponsored Training;

Mr. Roy Weiser, Director, Canadian Association for Cooperative Education, University of Waterloo.

M. J. C. Roberts, président, Division de la technologie du génie civil;

M. Bill Pillsworth, vice-président, Services communautaires;

M. G. W. Gedies, président, Division de la technologie de force motrice;

M. T. N. Pickard, gérant de la formation assurée par l'employeur;

M. Roy Weiser, directeur, Association canadienne de la formation coopérative, Université de Waterloo.



*If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

WITNESSES—TÉMOINS

Mr. Bill Pillsworth, Vice-President, Community Services,
Fanshawe College;

Dr. Clark Keith, Vice-President, Academic, University of
Western Ontario;

Mr. Douglas J. Heron, Director of Economic Development,
City of London;

Mr. Cal Balcon, President, London Advisory Board;

Mr. K. G. Mills, Director of Personnel, General Motors of
Canada Limited, Diesel Limited;

Dr. R. S. Downey, Member of the Ontario Veterinary
College, Department of Clinical Studies, University of
Guelph.

Afternoon sitting:

Mr. John G. Sim, Co-operative Education, Fanshawe
College;

Mr. W. A. McLaughlin, Dean of Engineering, University of
Waterloo;

From Fanshawe College:

Mr. Gordon Lancaster, Director, Co-operation and Develop-
ment;

Mr. F. A. Brill, Chairman, Mechanical Engineering
Technology;

(Continued on previous page)

M. Bill Pillsworth, vice-président, Services communautai-
res, Collège Fanshawe;

M. Clark Keith, vice-président, Services académiques, Uni-
versité de l'Ouest de l'Ontario;

M. Douglas J. Heron, directeur du développement économi-
que, ville de London;

M. Cal Balcon, président, Conseil consultatif de London;

M. K. G. Mills, directeur du personnel, General Motors of
Canada Limited, Diesel Limited;

M. R. S. Downey, membre du Collège vétérinaire de l'On-
tario, Département des études cliniques, Université de
Guelph.

Séance de l'après-midi:

M. John G. Sim, Formation coopérative, Collège Fanshawe;

M. W. A. McLaughlin, doyen de l'école de génie, Univer-
sité de Waterloo;

Du Collège Fanshawe:

M. Gordon Lancaster, directeur, Coopération et développe-
ment;

M. F. A. Brill, président, Technologie du génie mécanique;

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 12

Monday, January 26, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 12

Le lundi 26 janvier 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence of
Sub-committee B of the Special Committee on*

Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages du
Sous-comité B du Comité spécial sur les*

Perspectives d'emploi pour les années 80

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

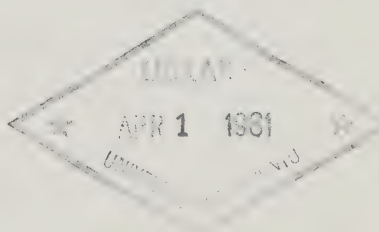
Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SUB-COMMITTEE B OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand
Messrs.

McDermid

SOUS-COMITÉ B DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand
Messieurs

Orlikow—(3)

(Quorum 2)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, JANUARY 26, 1981
(24)

[Text]

The Sub-committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at Toronto, Ontario at 2:10 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-committee present: Messrs. Allmand, McDermid and Orlikow.

In attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research.

Witnesses: Ceta Ramkhalawansingh, Professor, Department of Sociology, McMaster University. Mr. A. LaRochelle, Representative of the Mayor's Task Force on the Disabled and Elderly. *From Times Change-Women's Employment Service:* Jo Saxby, Employment Counsellor; Sandy Kinsman, Employment Counsellor. *From the Metropolitan Toronto Colleges of Applied Arts and Technology:* Mr. Thomas Norton, Senior Training Officer; Mr. Ken MacLennan, Senior Training Officer; Mr. Drew Nameth, Senior Training Officer.

The Sub-committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See *Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s, Issue No. 7.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 3:25 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 3:35 o'clock p.m., the sitting resumed.

Questioning of the witnesses resumed.

It was agreed,—That the brief submitted by Mr. Norton entitled "The Role of Colleges of Applied Arts and Technology in Trained Skilled Labour in Ontario" be printed as an Appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "EMPLB-27".)

At 5:40 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 26 JANVIER 1981
(24)

[Traduction]

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Toronto (Ontario) à 14 h 10, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand, McDermid et Orlikow.

Aussi présent: M. Gerald Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: Ceta Ramkhalawansingh, professeur, Département de sociologie, Université McMaster. M. A. LaRochelle, représentant du Groupe de travail du maire sur les invalides et les personnes âgées. *De Times Change-Women's Employment Service:* Jo Saxby, conseiller sur l'emploi; Sandy Kinsman, conseiller sur l'emploi. *Des Metropolitan Toronto Colleges of Applied Arts and Technology:* M. Thomas Norton, agent de formation principal; M. Ken MacLennan, agent de formation principal; M. Drew Nameth, agent de formation principal.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'Ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir *procès-verbal et témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, fascicule n° 7.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 15 h 25, le Comité suspend ses travaux.

A 15 h 35, le comité poursuit ses travaux.

L'interrogation des témoins se poursuit.

Il est convenu,—Que le mémoire soumis par M. Norton intitulé «Le rôle des collèges des arts appliqués et de la technologie dans la main-d'œuvre spécialisée en Ontario» soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (Voir Appendice «EMPLB-27».)

A 17 h 40, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Sous-comité

Nino A. Travella

Clerk of the Sub-committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, January 26, 1981

• 1415

[Text]

The Chairman: I would like to call the meeting to order. If Miss Ceta Ramkhalawansingh is here, would you please come forward. I almost got the pronunciation right? I studied in India so I am not totally unfamiliar with these names. How do you pronounce it please?

Ceta Ramkhalawansingh (Independent Witness): It is Ram-kha-la-wan-singh.

The Chairman: Thank you. She is representing the Ontario Institute for Studies in Education. Are you alone, or do you have others with you?

Ceta Ramkhalawansingh: I am representing myself and I did not indicate that I was from the Institute.

The Chairman: I did not know. Some way or other they have you down here as representing the . . .

Ceta Ramkhalawansingh: I am affiliated with the institute, but I am not representing them. Does that make a difference?

The Chairman: Well, we give preference to groups. We had a large number of groups in Toronto which wanted to be heard, and we based our selection on the understanding I think that you were representing this group. But you are here, and we are ready to hear you. However, in answer to your question, to be fair when we can hear only 16 groups, say, in a day, and we have 35 applications, we must use some means of selection; one of them is, in fact, that witnesses represent a group.

Ceta Ramkhalawansingh: Okay.

The Chairman: Okay. I think the guidelines have been explained to you. We have your brief. That brief can easily be read in the time available for your initial presentation, so if you wish to read it, we will proceed immediately.

First, however, I would like to introduce the members. This is a subcommittee of the special task force. We split into groups as well to hear more individuals and, in Toronto, that was necessary because of the high numbers of requests to appear. With me I have John McDermid, member of Parliament for Brampton-Georgetown and one of the critics for his party or manpower policy. Beside him is David Orlikow, member of Parliament from Winnipeg North and also a critic in his party for manpower policies. Also, we have the Clerk and, our Administrative Director and at the end of the table we will have our Research Director. The other subcommittee is meeting in the adjoining room. So, if you would like to proceed, we would be pleased to hear you.

Ceta Ramkhalawansingh: Thank you. Well, in order not to completely justify your disappointment over my not representing the grand institution called O.I.S.E., I would like to indicate the full range of my affiliations because I am affiliated with a number of organizations.

The Chairman: That would be good.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 26 janvier 1981

[Translation]

Le président: A l'ordre, Mlle Ramkhalawansingh veut-elle bien s'avancer si elle est ici? Est-ce que j'ai bien prononcé le nom? J'ai fait des études en Inde et j'ai entendu de tels noms. Comment prononcez-vous le nôtre, s'il vous plaît?

Ceta Ramkhalawansingh (témoin indépendant): Ram-kha-la-wan-singh.

Le président: Merci. Elle représente l'Ontario Institute for Studies in Education. Êtes-vous seule ou accompagnée?

Ceta Ramkhalawansingh: Je me représente moi-même. Je n'ai pas dit que je représentais l'institut.

Le président: Je ne le savais pas. Pour une raison ou une autre, on indique que vous représentez ici . . .

Ceta Ramkhalawansingh: Je suis affiliée à l'institut mais je ne les représente pas. Cela fait-il une différence?

Le président: Nous accordons la priorité aux groupes. Beaucoup de groupes de Toronto ont demandé à comparaître et, en faisant notre choix, nous pensons que vous représentiez un groupe. Cela dit, vous êtes ici et nous sommes prêts à vous entendre. Toutefois, en réponse à votre question, lorsque nous recevons 35 demandes, alors que nous ne pouvons entendre que, mettons, 16 groupes au cours d'une journée, en règle générale, nous devons adopter des critères de sélection par souci d'équité. L'un des critères retenus, en fait, est que les témoins représentent un groupe.

Ceta Ramkhalawansingh: C'est très bien ainsi.

Le président: A toute éventualité, je vous ai expliqué notre ligne de conduite. Nous avons reçu votre mémoire que vous pouvez lire facilement dans le temps dont vous disposez pour faire votre déclaration initiale et, si vous désirez le faire, vous pouvez commencer immédiatement.

Permettez-moi tout d'abord de présenter les membres de notre sous-comité du groupe de travail spécial. Nous avons formé des groupes afin de pouvoir entendre plus de témoins, ce qui était nécessaire à Toronto, étant donné le nombre élevé de demandes. Je suis accompagné de M. John McDermid, député de Brampton-Georgetown, un des critiques de son parti de la politique relative à la main-d'œuvre et, à côté de lui, M. David Orlikow, député de Winnipeg-Nord, également critique de son parti de la politique relative à la main-d'œuvre. Nous sommes également accompagnés du greffier du comité et de notre directeur de l'administration ainsi que, au bout de la table, de notre directeur des recherches. L'autre sous-comité siège à côté. Il nous fera donc plaisir de vous écouter si vous désirez commencer.

Ceta Ramkhalawansingh: Merci. Si je peux ainsi atténuer votre déception, permettez-moi de préciser que si je ne représente pas une institution aussi réputée que l'Ontario Institute for Studies in Education, je suis affiliée à de nombreux organismes, que je peux citer.

Le président: Nous vous en serons reconnaissants.

[Texte]

Ceta Ramkhalawansingh: I have been involved with women's employment issues and a variety of women's agencies in the City of Toronto for the last 12 years, and with youth employment issues. I am a vice-president of the Learnt Foundation which is associated with the Toronto Board of Education. Also, for the past three or four years, I have been a community member of a program sometimes called LEAP, with which you may be familiar.

The Chairman: I cannot hear you.

Ceta Ramkhalawansingh: The LEAP program. I have been a community member of their boards for job creation for the central Ontario region, and I have been doing that as a volunteer for the past three or four years.

Those are just a couple of my affiliations with organizations that have had quite a bit to do with the three areas that I am primarily concerned with, which are: women, youth and, to some degree, minority groups. So it has been sort of a twelve year involvement.

• 1420

The reason that my brief indicates notes rather than a full brief, I think, represents some of my own frustrations, as indeed I am sure, it probably represents yours in trying to come up with some kind of strategy for providing employment opportunities, designing programs for people. What instead I have tried to do, again, is not to summarize the extensive research studies, which I could have done as an academic, or define some of this research, but to indicate to you, from my experience in a number of community projects and with groups I have been associated with, some of the specific things that I am concerned with. This is why the brief is organized the way in which it is. I am sure that you are probably going to be deluged with hundreds and thousands of pages of paper.

So I would just like to go through that now. I think you have copies. I am not sure from your terms of reference, whether you were more concerned with skilled workers and to that degree it indicates an emphasis on labour supply. I am a little bit concerned with the other side of the equation which is access to opportunities, and the conditions of employment; the five areas that I am concerned with on that side of the equation, are listed there. That is: equal pay, which is an issue in employment opportunity; the access of women to higher paying jobs; access to existing jobs; the creation of new jobs; the unwarranted elimination of jobs caused by the introduction of new technologies, and I am sure that many of you have seen recent studies and reports on this, and this primarily affects women; the reduction or increase in levels of unemployment.

One of the issues that I have indicated here as a way of introducing and improving some of the employment opportunities for the three or four groups I am concerned with—women, youth, and ethnic minorities—and which you are probably going to have to deal with at some point, is the issue of contract compliance, by organizations which have contracts with the federal government, as one way of making sure that people have access to those jobs, people that do not traditionally have it. So that is one other thing.

[Traduction]

Ceta Ramkhalawansingh: Depuis douze ans, je m'occupe des questions qui ont trait à l'emploi des femmes et je fais partie de divers organismes féminins dans la ville de Toronto. Je m'occupe également de l'emploi des jeunes. Je suis vice-présidente de la Learnt Foundation qui est associée au Conseil scolaire de Toronto. En outre, depuis trois ou quatre ans, je suis représentante de la collectivité au programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE), que vous connaissez peut-être.

Le président: Je ne vous entends pas.

Ceta Ramkhalawansingh: Le PACLE. Depuis trois ou quatre ans, je fais partie, à titre de membre bénévole représentant la collectivité, de leurs commissions de création d'emplois pour la région de centre de l'Ontario.

Voilà quelques-unes de mes affiliations à des organismes qui s'occupent sérieusement des trois groupes qui m'intéressent primordiallement, c'est-à-dire, les femmes, la jeunesse et, dans une certaine mesure, les minorités. J'y travaille depuis une douzaine d'années.

Si je vous ai présenté des notes plutôt qu'un mémoire complet, c'est que, tout comme vous fort probablement, je me sens frustrée dans les efforts que je fais pour élaborer une stratégie quelconque en vue de fournir des occasions d'emploi, en adaptant les programmes aux personnes. Plutôt que de résumer les travaux de recherches exhaustifs que j'ai préparés à titre d'universitaire, ou d'en préciser certaines tranches, j'ai tenté de vous exposer des questions précises qui retenaient mon attention, compte tenu des connaissances que j'ai acquises au sujet d'un certain nombre de projets communautaires et de groupes. Je suis persuadée que vous recevrez des centaines voire des milliers de pages de texte.

Passons au mémoire si vous le voulez bien. Je crois que vous en avez des copies. Je ne connais vos attributions; il se peut que vous vous intéressiez plutôt à la main-d'œuvre professionnelle, ce qui mettrait l'accent sur la disponibilité de la main-d'œuvre. Je me préoccupe quelque peu de l'autre membre de l'équation, c'est-à-dire des occasions et des conditions d'emploi; j'ai noté les cinq secteurs qui m'intéressent à ce sujet, à savoir: la rémunération égale, qui entre en ligne de compte dans une occasion d'emploi, l'accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés, l'accès aux emplois disponibles, la création de nouveaux emplois, la suppression injustifiée d'emplois qu'entraînent les progrès technologiques et, vous le savez déjà j'en suis sûre, pour avoir pris connaissance des études et des rapports récents, la diminution ou l'augmentation des niveaux de chômage, qui se répercutent d'abord sur les femmes.

Le mémoire explique un des moyens qui peuvent servir à créer ou à améliorer les occasions d'emploi pour les trois ou quatre groupes qui m'intéressent—les femmes, la jeunesse et les minorités ethniques—et vous aurez sans doute à vous pencher sur cette question à un moment donné. Le gouvernement fédéral devrait insérer dans les contrats qu'il signe avec des organismes une disposition qui assurerait l'accès à ces emplois aux personnes qui, par tradition, ne seraient pas acceptées. Voilà une autre recommandation.

[Text]

The other thing that I have read a lot about in the newspapers is the federal government's expending large sums of money to prop up various industries, such as the auto industry, which are primarily capital intensive. I think there is increasingly going to be a reduction in the benefit towards spending that kind of money for propping up large organizations because the number of workers who are affected is not great. You could probably use that same amount of money and develop more labour intensive industries and it would have a greater benefit to the community.

From my research in the last twelve years of studying labour history, my sense of the patterns of employment is such that it is usually a fairly simple matter to train people because you can usually get people to re-locate et cetera. The problem is not the workers or providing the skills; often it is providing the employment, and making sure that those jobs exist.

There are a couple of other areas which I have been involved with in community projects where, I feel, the actions taken at the federal government level have placed a limitation on employment opportunities for people. One is the housing sector, and as you know, housing and construction, have traditionally used to create employment. The co-operative and non-profit sectors of the housing industry do not have access to the same kinds of subsidy levels as the private sector. I think the City of Toronto recently completed a major study in which they showed that the private sector gets more subsidies. I am involved right now with a particular nonprofit co-operative, and we are severely limited by the maximum unit prices which have been provided through the Canada Mortgage and Housing Corporation. That could provide one whole other area of providing low to moderate income housing, plus jobs, and I would like to see that area increased.

• 1425

The other area in which I think some federal actions have had implications for communities has been the recent decision to cancel the Community Services Contribution Program at the federal level in this city. I have been involved with a number of community projects which have benefited significantly from this kind of program. As part of your strategy, I think you should consider the reintroduction of that program, because in a major urban centre, and I am sure in the rural areas, it is important.

Again, in youth employment, I would like to see some of your summer programs become year-round programs, and I would like to see you increase your relationship with public education. I know it is difficult because of the provincial relationships, but I know in the City of Toronto we were able, through the LEAP program, to set up a job-training program, which eventually was not very successful but which did provide a model for a long-term solution. I think educational institutions could well be one of the ways of doing that.

[Translation]

Nous lisons souvent dans les journaux que le gouvernement fédéral consacre des sommes considérables au soutien de diverses industries, telle l'industrie automobile, à forte concentration de capitaux. Je crois que nous profiterons de moins en moins de telles politiques parce que le nombre des travailleurs touchés n'est pas élevé. Il est probable que les mêmes sommes consacrées aux industries à forte concentration de main-d'œuvre seraient plus avantageuses pour la collectivité.

Après avoir étudié le travail pendant douze ans, mes recherches me portent à croire que les fluctuations de l'emploi sont telles qu'il n'est pas tellement difficile d'ordinaire de former les travailleurs, qui acceptent en règle générale de se déplacer. Les travailleurs et les professions ne présentent pas de difficulté; il s'agit plutôt de fournir des emplois ou de s'assurer qu'ils existent.

Il existe un ou deux autres secteurs où j'ai constaté en m'intéressant à des projets communautaires que des mesures prises à l'échelon du gouvernement fédéral limitaient les occasions d'emploi. Le secteur du logement en est un. Comme vous le savez, le logement et la construction servent depuis toujours à créer des emplois. Le secteur des coopératives et des sociétés sans but lucratif de l'industrie du logement n'ont pas accès aux mêmes subventions que le secteur privé. Je crois que la ville de Toronto vient de terminer une étude importante qui démontre que le secteur privé obtient plus de subventions. Je m'intéresse actuellement à une coopérative sans but lucratif qui est sérieusement limitée par les prix unitaires maxima établis par l'entremise de la Société centrale d'hypothèques et de logement. C'est là une toute autre possibilité de créer, en plus des emplois, des habitations pour les travailleurs à faible ou modique revenu et j'espère qu'on saura s'en servir encore plus.

Il y a un autre secteur où, selon moi, certaines mesures fédérales ont eu des répercussions sur les collectivités, à savoir, la décision récente de contremander le programme de participation aux services communautaires à l'échelon fédéral. Ici, dans cette ville, je me suis intéressée à un certain nombre de projets communautaires qui ont beaucoup profité de ce genre de programme. Selon moi, vous devriez songer à inclure dans vos plans stratégiques la reprise de ce programme, qui a son importance dans une grande ville aussi bien, j'en suis persuadée, que dans les régions rurales.

D'autre part, en ce qui concerne l'emploi de la jeunesse, j'aimerais maintenir durant toute l'année certains de vos programmes d'été et accroître les rapports que vous avez avec l'enseignement public. Je sais que cela peut présenter des difficultés en raison des prérogatives des provinces, mais je sais également que, grâce au PACLE, la ville de Toronto a pu mettre sur pied un programme de formation de travail qui, tout compte fait, n'a pas connu un grand succès, mais qui a esquissé le profil d'une solution à long terme. Les institutions d'enseignement pourraient fort bien offrir un moyen de résoudre le problème.

[Texte]

Finally, I do have a concern over the fact that many people do not have access to work opportunities because they have not had language training. That is the whole area of minority groups, people who do not speak English. One of the ways of doing that is providing English as a second language programming in the work place so that it is given within the context of job training. I think the federal government, because of its involvement in immigration, has a responsibility there.

I noticed that the person who spoke just before I did, on your program this morning, was the Chairman of the Metropolitan Toronto Council Economic Development Steering Committee, Paul Godfrey, and one of the arguments they have been using in support of the STOL airport is that it is a Canadian invention. Canadian inventions are good things for establishing new industries. In the case of that particular activity, STOL, I am not sure whether the social benefit is as great as the job-creation benefit. Again, that is a political decision. But I am introducing it, because Canadian inventions can be an important way of establishing jobs for people.

The rest of what I have indicated there is a summary of the issues I have raised before about traditional approaches and non-traditional approaches. I would be pleased to answer any questions. I have really tried to avoid the usual academic side of research, to indicate to you my own concern as a citizen and as somebody involved with a range of issues in this whole area. It is in your court.

The Chairman: Thank you very much. Since you have been working with groups who have had contact with federal government employment programs and you yourself have had contact with some of those federal government programs, I want to mention some of them. For example, we have the Canada Manpower Centres in the various cities; we have now the Critical Trades Training Program; we have the industrial training program; we have a tax-credit program for training on the job. Various programs have been sponsored. Some are short-term, some are long-term. We have had LIP and LEAP, now we have the Community Development Program, announced by Mr. Axworthy last spring. From your experiences with these various federal programs, if you could change something, what would you change? You might start with the services available at the centres themselves. What would you recommend to us as being lacking and where specifically would you make changes?

• 1430

Ceta Ramkhalawansingh: The one thing I have found is that the range of people I am interested in, youth, women, minority groups, do not feel the same kind of satisfaction or the same kind of openness towards going to institutions. Probably the rigidity of those programs—and I guess my biggest experience has been with LEAP—is the bureaucracy and the paper work that is involved with them. The requirement for some of those programs to become self-sufficient—because I have been interested in the business end of the—has not been satisfactory. The emphasis has been on the community developing some of

[Traduction]

Enfin, je m'inquiète de ce que plusieurs n'ont pas accès à des occasions d'emploi parce qu'ils n'ont pas pu suivre des cours de langue. Il s'agit là de l'ensemble des groupes minoritaires, de ceux qui ne parlent pas l'anglais. On pourrait enseigner l'anglais à titre de matière seconde au lieu de travail, afin de pouvoir le faire dans le cadre de la formation d'emploi. Le gouvernement fédéral a un rôle à jouer à ce sujet, car il s'intéresse à l'immigration.

Le témoin qui m'a précédé ici ce matin est M. Paul Godfrey, président du comité directeur du développement économique du Conseil de Toronto métropolitain. L'un des arguments avancés par ce groupe en vue de favoriser l'aménagement d'un aéroport pour avions à décollage et atterrissage courts, c'est qu'il s'agit d'une invention canadienne. Les inventions canadiennes sont excellentes en vue de l'implantation d'industries nouvelles. Je ne sais pas si ces avions assurent des avantages sociaux comparables au nombre des emplois créés. Cette décision est d'ordre politique. Si j'en parle, c'est que les inventions canadiennes peuvent offrir un moyen important de créer des emplois.

Les autres commentaires que j'ai faits dans mon mémoire résument les problèmes que j'ai soulevés auparavant au sujet des optiques conventionnelles et autres. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions. J'ai fait un effort réel en vue d'éviter de traiter de l'aspect académique des recherches et de vous saisir plutôt des soucis d'une citoyenne, qui s'est penchée sur l'ensemble des problèmes de ce secteur tout entier. Je vous laisse la parole.

Le président: Merci beaucoup. Comme vous avez collaboré avec des groupes qui s'intéressent aux programmes d'emploi du gouvernement fédéral et comme vous êtes bien au courant de certains de ces programmes, permettez-moi d'en citer quelques-uns: les centres de la main-d'œuvre du Canada ouverts dans plusieurs villes, le nouveau programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre, le programme de formation industrielle, le programme de crédit l'impôt pour la formation en cours d'emploi, divers programmes commandités, à court terme ou à long terme, le PIL, le PACLE et le programme de développement communautaire annoncé par M. Axworthy le printemps dernier. A partir des connaissances que vous avez acquises au sujet des divers programmes fédéraux, si vous le pouvez, qu'est-ce que vous y changeriez? Peut-être pourriez-vous parler en premier lieu des services offerts aux centres? Pourriez-vous nous recommander des services qui ne sont pas disponibles actuellement ou que vous aimeriez modifier?

Ceta Ramkhalawansingh: Ce que j'ai constaté surtout c'est que les groupes qui m'intéressent—la jeunesse, les femmes et les minorités—ne se sentent pas aussi à l'aise ni ouverts à l'endroit des institutions, probablement à cause de la rigidité que la paperasserie et les tracasseries administratives imposent à ces programmes. L'exemple le plus frappant que je puisse citer à ce sujet est le programme d'aide à la création locale d'emplois. L'impératif de l'autosuffisance—j'attache de l'importance à l'aspect commercial de la question—n'a pas donné des résultats satisfaisants. On a compté plutôt sur les collecti-

[Text]

these programs, and I think some of those programs have to be located within a more institutionalized structure so they are more long-term, more ongoing, rather than three or four-year oriented.

I am not as familiar with the day-to-day operations of Canada Manpower. I am much more concerned with the fact that young people do not think of Canada Manpower as a place to go to find employment. What I would like to see is a greater range of integration, or greater access, between school programming and job search. I know in Toronto we are working towards establishing such a program.

I cannot be very specific about those things, because I have been very familiar with only a couple of those areas and I indicated which ones they were.

The Chairman: I thought maybe since you said you were familiar with programs for women and minorities you might have had some feedback from them on their approaches to local manpower centres: how they were treated, the sensitivity to them and their problems, the efforts made on their behalf.

Ceta Ramkhalawansingh: Oh, that I have had. It has gone the full range of being insensitive to there not being sufficient language information available, to a willingness to help them develop programs as well as an unwillingness to talk to them about the alternatives available. It depends so completely on the specific officers people have run into that I think it would be very difficult for me to sit here and make a categorical statement about Manpower people, because I do not think that would be fair.

The Chairman: Rather than the individuals themselves, I was thinking about the procedures set up in the offices for dealing with the problems. In any case, I think you have discussed that to the best of your ability.

Ceta Ramkhalawansingh: Yes.

The Chairman: Mr. McDermid, do you have questions?

Mr. McDermid: I have just a couple of questions. A lot of the points you have covered have been covered by other groups and individuals who have made representation to us. There are a couple of things here, though, I would like to ask you about.

One of the complaints you had was about the bureaucratic red tape and the limits put on various things. Yet your very last statement in your brief is that our committee should recommend that the government place limits on the rate at which new technologies reduce job opportunities, particularly in the micro-electronics field. I was wondering how in heaven's name, when you are asking us to back off on bureaucratic control, you ask us to take on a mammoth task like that, which would be so heavily bureaucratic that it would be a nightmare for our country to handle.

Ceta Ramkhalawansingh: There are pros and cons to introducing bureaucracy. The reason I indicated the placing of limits in that area is because I am sure you are familiar with the Norwegian situation and some of the West German studies

[Translation]

vités pour élaborer certains de ces programmes et il y aurait avantage, à mon avis, à insérer certains d'entre eux dans un cadre plus institutionnalisé afin de leur assurer un caractère plus permanent et plus suivi qu'on ne peut obtenir en trois ou quatre ans.

Je ne connais pas les travaux quotidiens de Main-d'œuvre Canada. Ce qui me préoccupe c'est que les jeunes ne songent pas à se rendre à Main-d'œuvre Canada pour se trouver un emploi. Ce que je souhaiterais, c'est une intégration plus poussée ou un rapport plus étroit entre le programme scolaire et la recherche d'un emploi. Je sais qu'à Toronto on tente d'établir un programme de ce genre.

Je ne peux pas donner des précisions parce que je ne connais à fond que quelques secteurs que j'ai déjà notés.

Le président: Comme vous êtes au courant des programmes à l'intention des femmes et des minorités, j'estime que vous pourriez peut-être faire un retour aux sources et nous dire ce qu'ils pensent des centres locaux de la main-d'œuvre et, plus particulièrement, comment les fonctionnaires se sont occupés d'eux, s'ils étaient sensibilisés à leurs problèmes et s'ils ont fait des efforts pour les résoudre.

Ceta Ramkhalawansingh: Certainement, les services s'étendent sur toute la gamme de l'efficacité. Certains ne se préoccupaient guère de l'insuffisance des renseignements sur les langues alors que d'autres s'empressaient de les aider à établir des programmes. Parfois on hésitait à proposer des solutions de rechange. Tout dépendait du fonctionnaire. Il serait bien difficile pour moi de porter un jugement définitif sur des fonctionnaires de la Main-d'œuvre et je ne crois pas que ce serait juste.

Le président: Je m'intéresse moins aux fonctionnaires qu'aux méthodes employées dans les bureaux pour résoudre les problèmes. De toute façon, je crois que vous en avez traité au meilleur de vos connaissances.

Ceta Ramkhalawansingh: Oui.

Le président: Avez-vous des questions M. McDermid?

M. McDermid: Une ou deux seulement. D'autres groupes et d'autres témoins ont traité de beaucoup des sujets que vous avez abordés. Je voudrais tout de même vous poser quelques questions.

Vous vous plaignez des tracasseries administratives et des limites imposées dans certains cas. Pourtant vous terminez votre mémoire en disant que notre comité devrait recommander au gouvernement de placer des limites sur la vitesse à laquelle les technologies nouvelles réduisent les occasions d'emploi, notamment dans le domaine de la micro-électronique. Il est étonnant que vous nous demandiez d'affaiblir le pouvoir de la bureaucratie et, en même temps, de proposer une tâche monumentale qui accentuerait considérablement l'intervention de la bureaucratie au point où elle deviendrait un cauchemar pour notre pays.

Mlle Ramkhalawansingh: L'intervention de la bureaucratie a du pour et du contre. Si j'ai recommandé des limites à ce sujet, c'est que, j'en suis sûre, vous êtes au courant de la situation en Norvège et de certaines des études sur l'Allema-

[Texte]

where micro-electronics has had the impact of reducing the work opportunities by as much as 40 per cent in some areas.

• 1435

I think probably what should happen is that when various industries are moving towards introducing more micro-electronics, perhaps they can move towards it slowly or they could target it over years. It is a mixed evil having bureaucracy. Although at times it is quite frustrating, at times it is necessary. I do not think it is completely a contradiction.

Mr. McDermid: I might say this in all fairness. I do not agree with you when you say that new technology is necessarily reducing employment. New technologies increase employment, and I think it has been proven time and time again. You will find that research and development, which is sadly lacking in this country, and which needs a great boost, is most important. The Minister has recently stated that they are very concerned and are trying to do something about research and development. The jobs at de Havilland that you were discussing with the Dash-7, the STOL aircraft—I would not want to go to them and say “forget about this technology that was developed here”, because that is their jobs. The 20,000 people in Windsor that work at Chrysler that is their jobs as well. The new technology that we just saw at General Motors in Windsor last week is creating another 2,000 jobs that were not there before.

I am concerned about the statement that government should limit new technology because when the government has limited new technology—for example, when a former leader of the party that I belong to cancelled the Avro Arrow, this country lost a tremendous amount of brilliant people to the United States. I for one, would hate in any way, shape or form to retard research, because I think it would have an extremely negative effect on job opportunities in this country.

Ceta Ramkhalawansingh: I think what I actually said was that there should probably be a limitation on the rates at which new technology could be introduced in those situations in which job opportunities are reduced rather than increased. I thought that I indicated that earlier in the presentation. I have no trouble where new technologies create jobs because I did talk about that with respect to various Canadian inventions. Regarding the couple of examples that you gave with respect to Chrysler, et cetera, the statement that I made referred in fact to money being spent on a capital expense intensive sector as opposed to a labour intensive sector, because sometimes the amount of money you produce and invest in that sector may be better spent elsewhere.

I think there might have been a bit of misunderstanding there. I am not sure that we disagree, because the new technology statement refers more to the elimination of work opportunities.

Mr. McDermid: A couple more points. You mentioned rigidity of programs; you found that they were not flexible enough. That was also mentioned by the Metropolitan Toronto

[Traduction]

gne de l'Ouest où la micro-électronique a eu pour effet de réduire les occasions d'emploi de non moins de 40 p. 100 dans certains secteurs.

Le mieux serait de s'entendre pour que les industries qui s'orientent vers la micro-électronique procèdent lentement ou se fixent des délais échelonnés sur des années. La bureaucratie n'offre pas que du mauvais. Elle peut être fort contraignante mais elle est parfois nécessaire. Il n'y a pas là, selon moi, une contradiction irréductible.

M. McDermid: En toute justice, je dois vous dire que je ne suis pas d'accord avec vous lorsque vous dites que la technologie nouvelle réduit nécessairement l'emploi. On a prouvé maintes et maintes fois que les technologies nouvelles augmentaient l'emploi. Vous constaterez l'insuffisance déplorable de la recherche et du perfectionnement au Canada et la nécessité de leur donner une nouvelle impulsion. Le ministre a déclaré récemment qu'on se soucie des recherches et du développement et qu'on tente d'améliorer la situation. En ce qui concerne les emplois à la société de Havilland que vous avez mentionnés au sujet du Dash-7, avion à décollage et atterrissage courts, j'hésiterais à conseiller aux personnes intéressées: «Ne songez plus à la technologie que vous avez mise au point ici» car c'est précisément en cela que leur emploi consiste. C'est la technologie qui donne des emplois aux 20,000 employés de la société Chrysler à Windsor. La technologie nouvelle perfectionnée la semaine dernière à la société de General Motors de Windsor créera 2,000 emplois qui n'existaient pas auparavant.

Je m'inquiète de ce qu'on recommande au gouvernement de limiter la technologie nouvelle parce que chaque fois que le gouvernement l'a fait—par exemple, lorsqu'un ancien chef de mon parti a contremandé la construction de l'avion Arrow, des personnes brillantes ont émigré aux États-Unis en grand nombre. Je ne voudrais en rien retarder les recherches, parce que cela aurait des répercussions très profondes sur les occasions d'emploi dans notre pays.

Ceta Ramkhalawansingh: Je crois que ce que j'ai dit en fait c'est qu'il faudrait probablement limiter la vitesse d'application de la technologie nouvelle lorsqu'elle réduit les occasions d'emploi plutôt que de les accroître. C'est, à mon avis, ce que j'ai dit plutôt. Je ne condamne en rien les technologies nouvelles qui créent des emplois; c'est pourquoi j'ai parlé des diverses inventions canadiennes. En ce qui concerne vos exemples de la société Chrysler et d'ailleurs, j'ai parlé des sommes consacrées aux secteurs à forte déconcentration de capitaux par opposition aux secteurs à forte concentration de main-d'œuvre. Parfois, les sommes recueillies et placées donnent un meilleur rendement dans un secteur plutôt que dans un autre.

Il y a peut-être eu malentendu à ce sujet. Je ne suis pas sûre que nous sommes en désaccord parce que mes recommandations relatives à la technologie nouvelle visent surtout la suppression des occasions d'emploi.

M. McDermid: Encore une ou deux questions. Vous avez mentionné la rigidité des programmes qui, selon vos constatations, n'étaient pas assez souples. C'est également ce qu'a dit

[Text]

Chairman, Mr. Godfrey. In your experience can you see that a different set of criteria, different programs could in fact be applicable to one area of the country, and be adapted differently to other areas of the country?

Ceta Ramkhalawansingh: I think it is possible. In my experience the application has depended to a large degree upon the people responsible for implementing them in their various regions, and to a large degree it is dependent on the bureaucracy and on the civil servants. I have seen a range of application, particularly within Indian Affairs where friends of mine are involved in that program. The flexibility does exist if the managers of the program are willing to consider it. I think it is possible.

• 1440

Mr. McDermid: Let me just qualify you for a moment, if I may. Your experience is, where? Mainly in Metropolitan Toronto?

Ceta Ramkhalawansingh: My specific experiences were in Metropolitan Toronto, yes.

Mr. McDermid: Where are you now?

Ceta Ramkhalawansingh: In Toronto, I still live here.

Mr. McDermid: Okay, fine.

One final question. I want to get into the subsidy program that you talked about, the subsidy to home builders in the private sector. Could you fill me in on what those subsidies are that you have found? What subsidies are you talking about, specifically, that are available to the private sector?

Ceta Ramkhalawansingh: The information I have on that is information that is prepared by the City of Toronto, by its Housing Department. It was information prepared specifically around the cost involved in producing nonprofit housing compared with private sector housing. I am not exactly sure of the actual specific programs that are used. It is money, I guess, that would come through the capital cost allowance to the private sector for building the number of units that they are supposed to build.

Mr. McDermid: Is this low-income housing that you are talking about? What are you talking about, the private sector building low-income housing or just building housing?

Ceta Ramkhalawansingh: Building housing, period. Sometimes some of those units may be available as nonprofit housing or housing for those of low to moderate income, and there are certain subsidies that are often given by the province or the federal government towards reducing the rent for some units. The over-all cost of such programs for projects that are built by the private sector are often greater by, I think in the range of 20 per cent to 30 per cent than the cost of the programs in the projects that were built in the nonprofit and co-operative sector. Many criticisms have been raised in this city about the nonprofit program, about the fact that it was costly when, in fact, it was not. It was a very cost-effective way of providing housing and, indeed, of creating jobs.

[Translation]

M. Godfrey, le président de Toronto métropolitain. Compte tenu des connaissances que vous avez acquises, croyez-vous qu'un ensemble de critères ou de programmes différents pourrait en fait être appliqué à un endroit et adapté autrement à d'autres endroits au pays?

Ceta Ramkhalawansingh: Je crois que la chose est possible. D'après moi, l'application dépend dans une large mesure des personnes qui sont chargées de les élaborer dans les diverses régions et aussi de la bureaucratie et des fonctionnaires. J'ai pu constater qu'on a appliqué les programmes de plusieurs manières, notamment aux Affaires indiennes où j'ai des amis qui s'y intéressent. Il peut y avoir de la souplesse si les directeurs le veulent bien. Je crois que c'est possible.

M. McDermid: Permettez-moi de vous demander une précision s'il-vous-plait. Où avez-vous acquis l'expérience que vous avez? Est-ce que c'était surtout dans le Toronto métropolitain?

Ceta Ramkhalawansingh: Oui, mon acquis, je l'ai obtenu précisément dans le Toronto métropolitain.

M. McDermid: Où êtes-vous maintenant?

Ceta Ramkhalawansingh: A Toronto, j'y vis encore.

M. McDermid: Très bien.

Une dernière question, au sujet du programme de subventions dont vous avez parlé. En ce qui concerne la construction d'habitations par le secteur privé, de quelles subventions particulières s'agit-il? Quelles sont les subventions consenties au secteur privé?

Ceta Ramkhalawansingh: Je tiens mes renseignements là-dessus du Département du logement de la ville de Toronto. Il a comparé le coût de construction des organismes sans but lucratif à celui du secteur privé. Je ne connais pas exactement les programmes sur lesquels on peut effectivement compter. Je suppose qu'il s'agit d'une remise des dépenses en immobilisations accordée au secteur privé pour la construction d'un certain nombre d'unités en conformité des projets.

M. McDermid: Parlez-vous des logements destinés aux personnes à faible revenu? S'agit-il du secteur privé qui construit des logements destinés aux personnes à faible revenu ou tout simplement des logements?

Ceta Ramkhalawansingh: Il s'agit de la construction de logements sans distinction. Parfois ce sont des logements d'organismes sans but lucratif et parfois ce sont des logements destinés aux personnes à faible ou modique revenu. La province ou le gouvernement fédéral accorde souvent des subventions en vue de réduire le loyer de certaines unités. Le total des sommes consacrées par ces programmes aux projets du secteur privé dépasse, semble-t-il, de 20 à 30 p. 100 les sommes consacrées aux projets des organismes sans but lucratif et des coopératives. A Toronto, on a souvent critiqué le coût des projets sans but lucratif mais, en réalité, ils ne sont pas dispendieux. C'est un moyen très efficace et peu coûteux de fournir des logements et, partant, de créer des emplois.

[Texte]

Mr. McDermid: Could you provide the committee with that information that you are talking about?

Ceta Ramkhalawansingh: Yes, I would be very pleased to provide that information, I guess I should have brought it with me today. I would be more than happy to provide that.

Mr. McDermid: I would be very interested in receiving it.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Thank you, Mr. Chairman.

In your brief you raise the question of the necessity of providing more opportunity for those immigrants to Canada who do not speak English, to learn English. That is a matter that has been raised by a number of people who have made representations and by members of our committee.

You do make a reference to something that, to my knowledge, nobody else has, and that is the possibility of providing some of this education in the English language in the work place. From memory, I cannot recall that anybody else has made that suggestion. Are there any such programs in existence?

Ceta Ramkhalawansingh: Yes, there are.

Mr. Orlikow: Could you briefly outline how they operate?

Ceta Ramkhalawansingh: Right now, a number of them are being run. They are called "English in the Work Place Programs". This was set up through the Toronto Board of Education in conjunction with the garment industries on Spadina Avenue. People are withdrawn from their work place for various periods during the day, or in the evening, and receive classes in English as a second language. The benefit of such an approach is that people learn the vocabulary in the context of the work they are doing, and it also provides them with an opportunity to meet other people, English-speaking people or people with other languages. Because, for a long time, when people have worked in the work list, they have just been ghettoized in terms of the language and have not had an opportunity to learn English on the job. Also, there was another program which was financed through the LEAP project. A job-creation program was set up in which immigrant women received contracts to do mailing, I think it was, and were withdrawn for various periods of the day for English-language training. It was part of an experimental program for Irani business.

• 1445

Mr. Orlikow: Let us go back to that program you were talking about in the garment industry. You say that the teacher, I presume, comes to the plant and is given a room or something and people are withdrawn from work. Would they take one hour or two hours off work at a time?

Ceta Ramkhalawansingh: It would be one hour, usually.

Mr. Orlikow: One hour.

Ceta Ramkhalawansingh: Yes, and there would be trained teachers, as well.

[Traduction]

M. McDermid: Pourriez-vous offrir ces données au comité?

Ceta Ramkhalawansingh: C'est avec grand plaisir que je vous les transmettrai. J'aurais dû les apporter avec moi aujourd'hui. Je vous les ferai parvenir avec plaisir.

M. McDermid: J'espère bien les recevoir.

Le président: M. Orlikow.

M. Orlikow: Merci monsieur le président.

Votre mémoire mentionne la nécessité d'offrir aux immigrants qui ne parlent pas l'anglais de meilleures possibilités de l'apprendre. Cette question a été soulevée par de nombreux témoins et par des membres de notre comité.

A ma connaissance toutefois aucun autre témoin n'a soulevé la possibilité d'enseigner l'anglais au lieu de travail. Autant qu'il m'en souviennne, personne n'avait encore fait cette recommandation. Existe-t-il de tels programmes?

Ceta Ramkhalawansingh: Oui, il y en a.

M. Orlikow: Pourriez-vous nous dire brièvement comment ils fonctionnent?

Ceta Ramkhalawansingh: Un certain nombre d'entre eux se poursuivent actuellement. On les désigne sous le nom: "Programmes de l'anglais au lieu de travail". Ils ont été établis par l'entremise du Conseil scolaire de Toronto de concert avec les industries du vêtement sur la rue Spadina. On retire les personnes de leur travail à divers moments de la journée ou de la soirée pour leur permettre d'assister aux classes d'anglais à titre de langue seconde. Ces personnes peuvent ainsi apprendre le vocabulaire dans le cadre de leurs travaux et profiter également d'une occasion de rencontrer d'autres personnes qui parlent l'anglais ou une autre langue. Pendant longtemps, les personnes qui travaillaient se retrouvaient tout simplement dans un ghetto en ce qui concerne la langue et n'avaient pas l'occasion d'apprendre l'anglais au lieu d'emploi. Un autre projet, financé par l'entremise du PACLE, a permis à des immigrantes d'obtenir des contrats qui avaient trait au courrier, je crois. A divers moments de la journée, ces immigrantes quittaient leur travail pour suivre des cours d'enseignement de l'anglais. Cela faisait partie d'un programme d'essai d'un commerce iranien.

M. Orlikow: Revenons si vous le voulez au programme dont vous parliez et qui a trait à l'industrie du vêtement. Si j'ai bien compris, le professeur se trouve dans une salle quelconque à l'atelier et les employés interrompent leur travail pour s'y rendre. Peuvent-ils s'absenter de leur travail pendant une heure ou deux à la fois?

Ceta Ramkhalawansingh: C'est une heure, d'ordinaire.

M. Orlikow: Une heure.

Ceta Ramkhalawansingh: Oui, et les professeurs ont une formation professionnelle.

[Text]

Mr. Orlikow: One hour. Do you know how often?

Ceta Ramkhalawansingh: I think it is a daily program. It varies from plant to plant and is negotiated with the owner.

Mr. Orlikow: Would they be docked their pay for that time? Would they get an hour's less pay a day?

Ceta Ramkhalawansingh: Since the unions were involved with it in a couple of instances, I think it was part of a negotiated arrangement that their salary would not be reduced.

Mr. Orlikow: You say this is done through the Toronto Board of Education.

Ceta Ramkhalawansingh: They helped to design the program.

Mr. Orlikow: So we could get detailed information from them.

Ceta Ramkhalawansingh: Yes. I would be very pleased also to arrange to get that information.

Mr. Orlikow: That would be very useful. You also mentioned the need for more day care facilities. Have you any detailed information or are you basing your views on what you have observed or a subjective approach? To your knowledge, are there many women who would work if there were adequate day care facilities to look after their children while they worked?

Ceta Ramkhalawansingh: I think that right now a lot of women do find day care in some form or other. The fact, though, is that the day care is not adequate. Some of the day care programs I have mentioned were in the work place. Some of the English-as-a-second-language programs run in the schools, for example, had a day care component to them. Mothers could bring their babies or young children and leave them there while the English-as-a-second-language classes would go on. In terms of the whole day care need within the city and within the metropolitan area, I think that has been fairly well documented by the city and through the Social Planning Council of Metro Toronto. Again, I can easily get the statistics from them on that. I think that has been fairly fully documented by that organization.

Mr. Orlikow: When we have talked about day care, we have usually been talking about providing care for children who are younger than five or six years old, at which age they would be going to school full time. We have not had any evidence here, but I have been made aware in the last month of another need. I wonder if you have any information on this. There is a large number of children attending elementary school, grades 2, 3, 4 and 5, whose school classes stop at 3.30 p.m., but whose mothers and fathers are working and are not home till 5 or 5.30 p.m.. So you have a period of anywhere from one hour to two and a half hours when quite young children are left to look after themselves. They have been called "latch-key children". I wonder if you have seen much of that?

[Translation]

M. Orlikow: Une heure. Savez-vous combien souvent ils peuvent le faire?

Ceta Ramkhalawansingh: Il s'agit, je crois, d'un programme quotidien. Cela varie d'une usine à l'autre; il appartient au propriétaire de négocier cette question.

M. Orlikow: Perdraient-ils leur salaire pour cette période de temps? Perdraient-ils une heure de salaire par jour?

Ceta Ramkhalawansingh: Comme les syndicats ont leur mot à dire dans quelques cas, je crois qu'il s'agit là d'une disposition négociée et que les salaires ne sont pas touchés.

M. Orlikow: Vous dites que cela se fait par l'entremise du Conseil scolaire de Toronto?

Ceta Ramkhalawansingh: Le conseil a aidé à la conception du programme.

M. Orlikow: Nous pourrions alors obtenir des renseignements détaillés à ce sujet.

Ceta Ramkhalawansingh: Oui. C'est avec plaisir que je vous les transmettrai.

M. Orlikow: Cela nous serait très utile. Vous avez également mentionné qu'il faudrait plus de garderies de jour. Avez-vous des données précises à ce sujet ou vous fondez-vous sur vos constatations ou encore sur une optique subjective? A votre connaissance, y a-t-il beaucoup de femmes qui travailleraient si elles pouvaient confier leurs enfants à des garderies de jour?

Ceta Ramkhalawansingh: Je crois qu'actuellement beaucoup de femmes trouvent le moyen de faire garder leurs enfants d'une manière ou d'une autre. Le fait est, toutefois, que les services de ce genre ne sont pas adéquats. Parfois les enfants sont gardés au lieu d'emploi. Par exemple, certains programmes d'enseignement de l'anglais comme langue seconde se poursuivent dans des écoles qui disposent d'une garderie. Les mères peuvent y laisser leurs bébés ou leurs jeunes enfants pendant qu'elles suivent les cours d'anglais. En ce qui concerne les garderies qui s'occupent des enfants pendant toute la journée, je crois que les besoins qui existent dans la ville et dans la région métropolitaine ont été assez bien documentés par la ville et par l'entremise du conseil de planification sociale de Toronto métropolitain. Encore ici, je peux facilement vous obtenir les statistiques qu'ils recueillent à ce sujet. Je crois que cet organisme les documente assez bien.

M. Orlikow: Lorsque nous avons parlé de garderies de jour, nous avions d'ordinaire à l'esprit des services offerts aux enfants de moins de cinq ou six ans car, après cet âge, ils vont à l'école à plein temps. Le problème n'a pas été soulevé ici mais, au cours du mois dernier, on m'a signalé l'existence d'une autre lacune. Je me demande si vous pouvez me renseigner à ce sujet. Pour un grand nombre des enfants qui fréquentent l'école élémentaire, en 2ième, 3ième, 4ième et 5ième années, les cours prennent fin à 3 h 30 de l'après-midi alors que la mère et le père ne reviennent pas à la maison de leur travail avant cinq heures ou 5 h 30 de l'après-midi. Les enfants doivent donc envisager une période sans surveillance d'une heure à deux heures et demie. On les appelle les «enfants passe-partout». Etes-vous au courant de cette situation?

[Texte]

• 1450

Ceta Ramkhalawansingh: I have seen quite a bit of that in my neighbourhood and on a program on inner-city children, a huge research program that I was associated with. One solution that has been tried in a number of school areas is pre-school day care and after-school day care where the schools were involved with setting up day care programs for before the mothers went to work until they picked them up at 6 p.m. which meant that women were able to seek employment and did not have to worry about what was happening to their children.

Mr. Orlikow: Are there such programs in Toronto?

Ceta Ramkhalawansingh: Yes, there are programs in this city.

Mr. Orlikow: Have you any idea in how many schools?

Ceta Ramkhalawansingh: I think there are something like 50 day cares in the schools in the city.

Mr. Orlikow: I am not thinking of the day, I am thinking of the after-school. Are you talking about 50 that would be right after school.

Ceta Ramkhalawansingh: I would think there would be at least 50.

Mr. Orlikow: Could we get that information too?

Ceta Ramkhalawansingh: Yes, I am making a list.

Mr. Orlikow: My last question is just a general question. You indicate reservations, which is very understandable, about industries that are increasingly capital intensive, to the extent that they supplant workers by machines and workers are without jobs. On the other hand, the labour-intensive industries are under increasing attack, under increasing pressure from products produced in countries where the wage rate and the standard of living is much lower than ours. We are now getting arguments, for which I think some of us have to have a good deal of sympathy, that if we do not buy more from those countries their standard of living will not only not improve but may even decline. So, I am just wondering, you raised a question but you do not have any answers for us in that respect.

Ceta Ramkhalawansingh: The reason I make my statement about the capital-intensive sector is that most of the people who work in the capital-intensive sector of the economy are males. With unemployment taking place to the degree it is, and I am sure many unions will attempt to reserve those positions for existing workers in the case of lay-offs, et cetera, you have to provide employment, and unless it comes from within the capital-intensive sector, that leaves the labour-intensive sector which is where most women work and which is where you have the opportunity of creating more jobs than the capital intensive. In that particular instance, I am much more concerned about the fact that women just do not and have not worked in the capital-intensive sector of the economy, and that, I think, has been proven by a lot of the recent research studies.

[Traduction]

Ceta Ramkhalawansingh: Je l'ai souvent vu dans mon quartier et aussi à l'occasion d'un programme pour les enfants du centre-ville, un énorme programme de recherche dont je me suis occupée. Une des solutions à l'essai dans un certain nombre d'écoles est une garderie avant et après les heures normales de classe; les écoles ont organisé une garderie où les mères déposaient leurs enfants avant d'aller travailler et viennent les prendre à 18 h, ce qui leur permet de chercher du travail sans avoir à se soucier de ce qui arrive à leurs enfants.

M. Orlikow: Ce genre de programme existe-t-il à Toronto?

Ceta Ramkhalawansingh: Oui, il y en a.

M. Orlikow: Avez-vous une idée du nombre d'écoles où ils existent?

Ceta Ramkhalawansingh: Je pense qu'il y a environ une cinquantaine de garderies dans les écoles de la ville.

M. Orlikow: Je ne parle pas de la journée mais de l'après-midi, après l'école. Cette cinquantaine dont vous parlez serait juste après l'école.

Ceta Ramkhalawansingh: Je pense qu'il y en a au moins 50.

M. Orlikow: Pourriez-vous également nous donner aussi ce renseignement?

Ceta Ramkhalawansingh: Oui, je fais une liste.

M. Orlikow: Ma dernière question est d'ordre général. Vous avez fait part de vos doutes, très compréhensibles, au sujet des industries qui demandent une concentration de plus en plus forte de capitaux et remplacent les ouvriers par des machines et les ouvriers se retrouvent sans travail. Par ailleurs, les industries à forte concentration de main-d'œuvre sont de plus en plus gravement menacées par des produits fabriqués dans des pays où les salaires et le niveau de vie sont beaucoup plus bas que les nôtres. On nous présente maintenant une thèse, pour laquelle je crois que certains d'entre nous doivent avoir beaucoup de sympathie, selon laquelle si nous n'achetons pas davantage à ces pays non seulement leur niveau de vie ne s'améliorera pas mais il baissera. Aussi, si je comprends bien, vous avez soulevé une question pour laquelle vous n'avez pas de réponse à nous proposer pour le moment.

Ceta Ramkhalawansingh: La raison pour laquelle j'ai fait cette remarque à propos du secteur à forte concentration de capitaux est que la plupart des gens qui travaillent dans ce secteur sont des hommes. Avec le taux de chômage que nous avons, et je suis sûre que bien des syndicats essaieront de garder ces postes pour les ouvriers en place en cas de mise à pied ou autre, il faut créer des emplois, et à moins qu'ils se trouvent dans le secteur à forte concentration de capitaux, il ne reste que le secteur à forte concentration de main-d'œuvre où travaillent la plupart des femmes et où on peut créer davantage d'emplois que dans le secteur à forte concentration de capitaux. Dans ce cas précis, je suis beaucoup plus alarmée par le fait que traditionnellement les femmes ne travaillent pas dans le secteur à forte concentration de capitaux, et cela ne

[Text]

Mr. Orlikow: Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Ms. Ramkhalawansingh. How close was I that time?

Ceta Ramkhalawansingh: That was pretty good.

The Chairman: I want to make something else clear at this stage since we have not produced a report. When members express their views at this stage, they are expressing their own views. I am not saying I disagree with what they say, but on the other hand, whatever we say at this stage with respect to labour intensive or capital intensive or the economic effects of technology, these are our personal views, and I want to make sure that you and others, including the press, do not take them to mean that we have come to a consensus or made a report yet. In asking questions, of course, we express our individual preferences and also our political philosophies, and again, I want to make clear, we might all agree or we might not, but we have not made any report.

I want to thank you for coming today and making known your views to us. If you are able to send some of that information along, it will be greatly appreciated.

• 1455

Ceta Ramkhalawansingh: I will. Who is your research director?

The Chairman: The clerk will speak to you and give you the address. I mentioned this morning before some of you were here that anybody who appears before this committee or who attends a hearing and wishes to have a copy of the printed proceedings of the task force for this date—the presentation, the questions and answers and so on—which is printed in the form of *Hansard*, merely give your name to Mr. Travella and it will be sent to you. As well, you can be sent a copy of our report when it is produced in May or June. So, we will require your address for that if you wish to be sent those particular documents. Thank you very much. Our next witness this afternoon is the mayor's committee on the handicapped and disabled represented by Mr. A. LaRochelle. Our clerk is checking the table for bugs.

An hon. Member: Electronic.

The Chairman: Yes, for electronic bugs. We want to know whether this is being piped into the RCMP security service or to the CIA or something.

Mr. A. LaRochelle (Vice-Chairman, Representing the Mayor's Task Force on the Disabled and Elderly): We are bugged at city hall, but . . .

The Chairman: You are used to being bugged? So am I.

An hon. Member: The Prime Minister bugs you.

The Chairman: No, it was that other fellow!

[Translation]

semble pas changer comme l'a prouvé un grand nombre des études faites dernièrement.

M. Orlikow: Merci.

Le président: Merci beaucoup M^{me} Ramkhalawansingh. C'est à peu près ça cette fois?

Ceta Ramkhalawansingh: Pas mal du tout.

Le président: Je veux clarifier autre chose à ce stade puisque nous n'avons pas encore publié de rapport. Lorsque des membres du comité expriment leurs opinions à ce stade, ils n'expriment que leurs propres opinions. Ce n'est pas que je sois en désaccord avec ce qu'ils disent, mais par ailleurs, tout ce que nous disons à ce stade au sujet de la forte concentration de capitaux ou de main-d'œuvre, ou des effets économiques de la technologie, ne représente que nos opinions personnelles et je veux être sûr que ni vous ni les autres, y compris la presse, n'ayez l'impression que nous sommes parvenus à un accord ou que nous avons déjà rédigé un rapport. Lorsque nous posons des questions nous exprimons bien entendu nos préférences individuelles et aussi nos tendances politiques et, à nouveau, je veux être bien clair, que nous soyons d'accord ou pas, nous n'avons pas encore rédigé de rapport.

Je veux vous remercier d'être venue aujourd'hui et de nous avoir fait part de vos idées. Si vous pouviez nous envoyer ces renseignements, nous vous en serions très reconnaissants.

Ceta Ramkhalawansingh: Certainement. Qui est votre directeur des recherches?

Le président: Le greffier vous le dira et vous donnera son adresse. J'ai dit ce matin avant que vous soyez tous ici que toute personne qui se présente devant ce comité ou qui assiste à une audience et qui désire obtenir la transcription des délibérations du groupe de travail pour ce jour—les mémoires, les questions et réponses, etc.—qui est imprimée dans le *Hansard*, n'a qu'à donner son nom à M. Travella qui la lui enverra. Vous pourrez également recevoir un exemplaire de notre rapport lorsqu'il sera publié en mai ou en juin. Aussi, nous aurons besoin de votre adresse pour vous envoyer ces documents. Notre prochain témoin pour cet après-midi est M. A. LaRochelle représentant le comité du maire sur les handicapés et les invalides. Notre greffier cherche s'il y a des petites bêtes sur la table.

Une voix: Des petites bêtes électroniques.

Le président: Oui des petites bêtes électroniques. Nous voulons savoir si nous sommes écoutés par le service de la sécurité de la GRC, par la CIA ou autre.

M. A. LaRochelle (vice-président, représentant le Groupe d'étude du maire sur les invalides et les personnes âgées): A la mairie on nous cherche la petite bête, mais . . .

Le président: Vous avez l'habitude qu'on vous embête? Moi aussi.

Une voix: Le premier ministre vous embête.

Le président: Non, c'était cet autre type!

[Texte]

So, Mr. LaRochelle, we have your brief. It is very short and if you wish to read it you may. You can add whatever comments you want and then we will ask you questions.

Mr. LaRochelle: Would you prefer that I read it?

The Chairman: Well it is not very long. You can read it and then it will be in the record.

Mr. LaRochelle: Fine; okay; thank you Mr. Chairman. But first before I read the brief, I would like to just add a word of congratulations to you and members of the committee and to the government for establishing your task force. Certainly we feel that employment opportunities in the nineteen eighties are of the utmost priority for Canada, and employment can solve a great range of problems for all sectors in the society.

Now as introduction I will say that the working committee of the Mayor's Task Force on the Disabled and the Elderly is a group of citizens concerned about problems facing the handicapped people and elderly people. In 1973 it recommended the establishment of programs aimed at increasing employment opportunities for disabled people.

Like everyone else, the elderly and the handicapped are concerned about unemployment. As a matter of fact, they are more concerned because the high unemployment rate affects them more profoundly. There is no doubt that in periods of high unemployment the physically disabled and the elderly suffer disproportionately. While the unemployment rate for the average population is estimated to be approximately 15 per cent, the unemployment rate among working-age handicapped persons is estimated at 80 per cent.

The elderly population's average income is well below the poverty level with the result being that many elderly people wish to return to the work force to maintain a reasonable standard of living. A few wish to remain working because being employed is an integral part of their self-concept. The federal government should review ways that the elderly people could be allowed to remain in the work force. There also needs to be an extensive revamping of the income maintenance programs for both elderly and disabled people.

Among the various ways of reducing unemployment, the government should consider a reduced work week or shared-job programs. At present people are forced to accept full-time employment because the only alternative is unemployment. The option of part-time employment should be available. This serves two functions: it provides more employment opportunities, and it provides an option of work to those people who cannot work full-time.

The Working Committee of the Major's Task Force on the Disabled and Elderly recommends to the federal task force that it pay particular attention to the terms of the Canadian Human Rights Act and, in particular, to the efforts of the Canadian Human Rights Commission to produce guidelines for implementation of those sections of the Human Rights Act which prohibit discrimination in employment.

[Traduction]

Bon, M. LaRochelle, nous avons votre mémoire. Il est très court et si vous voulez vous pouvez le lire. Vous pouvez ajouter toutes les remarques qu'il vous plaira et ensuite nous vous posons vos questions.

M. LaRochelle: Préférez-vous que je le lise?

Le président: Eh bien, il n'est pas très long. Vous pouvez le lire et ainsi il fera partie de nos délibérations.

M. LaRochelle: Très bien, d'accord, merci monsieur le président. Mais tout d'abord, avant que je lise le mémoire, je voudrais tout simplement vous féliciter, vous et les membres de ce comité et le gouvernement d'avoir constitué ce groupe de travail. Nous avons la ferme conviction que les perspectives d'emploi pour les années 80 sont d'une importance primordiale pour le Canada et que l'emploi peut résoudre une grande variété de problèmes dans tous les secteurs de la société.

Tout d'abord, en introduction, je dirai que le comité de travail du groupe d'étude du maire sur les invalides et les personnes âgées est un groupe de personnes s'intéressant aux problèmes des handicapés et des personnes âgées. En 1973, il a recommandé la création de programmes visant à multiplier les possibilités d'emploi pour les invalides.

Le chômage préoccupe les personnes âgées et les handicapés tout autant et sinon plus que le reste de la population car le taux élevé de chômage les touche plus profondément. Il n'y a aucun doute qu'en période de chômage élevé, les handicapés physiques et les personnes âgées sont affectés sans aucune commune mesure. Alors que le taux de chômage pour l'ensemble de la population est évalué à 15 p. 100 environ, pour les handicapés en âge de travailler il est évalué à 80 p. 100.

Le revenu moyen des personnes âgées est bien inférieur au seuil de pauvreté ce qui pousse un grand nombre d'entre elles à essayer de trouver du travail pour maintenir un niveau de vie acceptable. Certaines désirent continuer à travailler car cela fait partie intégrante de l'idée qu'elles se font d'elles-mêmes. Le gouvernement fédéral devrait examiner comment permettre aux personnes âgées de demeurer dans la vie active. Il est également nécessaire de remanier complètement les programmes de sécurité du revenu pour les personnes âgées et les invalides.

Parmi les différentes mesures anti-chômage, le gouvernement devrait envisager la réduction de la semaine de travail et l'établissement de programmes de travail partagé. A l'heure actuelle, bien des gens sont obligés d'accepter de travailler à plein temps car la seule solution est le chômage. Le travail à temps partiel devrait être l'une des options offertes. Il présente le double avantage d'accroître les possibilités d'emploi et d'offrir du travail aux personnes qui ne peuvent pas travailler à plein temps.

Le Comité de travail du groupe d'étude du maire sur les invalides et les personnes âgées recommande au groupe fédéral de travail qu'il fasse particulièrement attention aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne et, plus particulièrement, aux efforts de la Commission canadienne des droits de la personne visant à établir des directives pour

[Text]

The federal government is to be complimented on its implementation of an affirmative action program for employment. However, in the United States, the federal government's affirmative action program extends to firms which are awarded government contracts. This system of contract compliance works to encourage nongovernment organizations to establish their own affirmative action program. Therefore the working committee recommends that this affirmative action be expanded to cover all areas under federal jurisdiction, including adopting a policy of awarding contracts only to those companies which have affirmative action programs. If the final outcome is that the affirmative action program yields too few results, the working committee recommends that the federal government consider the introduction of other measures which would assure equal access to jobs for disabled people.

The recommendations are just to restate what was stated in the body. Do you wish me to recite those?

The Chairman: Sure.

Mr. LaRochelle: Recommendation number one: that the federal government consider a reduced work week or shared-job programs as an option to full-time employment.

Number two: that in setting any programs, the federal government pay particular attention to the terms of the Canadian Human Rights Act and to the efforts of the Canadian Human Rights Commission to produce guidelines for implementation of those sections of the Human Rights Act which prohibit discrimination in employment.

Number three: that federal affirmative action be expanded to cover all areas under federal jurisdiction, including contract compliance.

Number four: that should the final outcome of the affirmative action program yield too few results, the federal government reconsider the introduction of other measures which would assure equal access to jobs.

I would be pleased to answer any questions.

The Chairman: Thank you very much, Mr. LaRochelle.

The first questioner will be Mr. McDermid, member of Parliament for Brampton-Georgetown.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. Mr. LaRochelle, your first recommendation is:

That the federal government consider a reduced work week or shared job programs as an option to full-time employment.

Are you speaking there of the federal government itself? Are you speaking of the private sector's being directed to reduce its work week or to have shared-job programs? Would you like to expand on that a little bit?

[Translation]

l'application des articles de la Loi sur les droits de la personne qui interdisent toute discrimination en matière d'emploi.

• 1500

Le gouvernement fédéral mérite nos compliments pour avoir instaurer un programme d'action positive dans le domaine de l'emploi. Toutefois, aux États-Unis, le programme d'action positive du gouvernement fédéral inclut les sociétés qui travaillent sous contrat pour le gouvernement. Ce système de contrôle des contrats encourage les organismes non gouvernementaux à établir leurs propres programmes d'action positive. Par conséquent, le Comité de travail recommande que cette action positive s'étende à tous les domaines du ressort du gouvernement fédéral, et que ce dernier n'accorde des contrats qu'aux sociétés ayant un programme d'action positive. Si en fin de compte, le programme d'action positive ne donne que de faibles résultats, le comité de travail recommande que le gouvernement fédéral envisage de prendre d'autres mesures qui garantiraient l'égalité d'accès à l'emploi pour les invalides.

Ces recommandations ne sont qu'une répétition de ce qui est contenu dans le corps de notre mémoire. Voulez-vous que je les recite?

Le président: Certainement.

M. LaRochelle: Recommandation numéro un: que le gouvernement fédéral envisage la réduction de la semaine de travail et l'établissement de programmes de travail partagé comme option au travail à plein temps.

Numéro deux: qu'en instaurant tout programme, le gouvernement fédéral fasse particulièrement attention aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne et aux efforts de la Commission canadienne des droits de la personne visant à établir des directives pour l'application des articles de la Loi sur les droits de la personne qui interdisent toute discrimination en matière d'emploi.

Numéro trois: que l'action positive fédérale s'étende à tous les domaines relevant du ressort fédéral, y compris le contrôle des contrats.

Numéro quatre: que, si en fin de compte le programme d'action positive ne donne que de faibles résultats, le gouvernement fédéral envisage de prendre d'autres mesures pour garantir l'égalité d'accès à l'emploi.

Je me ferai maintenant un plaisir de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur LaRochelle.

La première question vient de M. McDermid, député de Brampton-Georgetown.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. M. LaRochelle, votre première recommandation est:

Que le gouvernement fédéral envisage la réduction de la semaine de travail et l'établissement de programmes de travail partagé comme option au travail à plein temps.

Voulez-vous dire au sein même du gouvernement fédéral? Ou parlez-vous de demander au secteur privé de réduire sa semaine de travail ou d'avoir des programmes de travail partagé? Pourriez-vous élaborer un peu s'il vous plaît?

[Texte]

Mr. LaRochelle: It was our feeling in the subcommittee on employment when we discussed this that this should be both an action by the government and by the private sector, and indeed, some private-sector companies are experimenting at present with in both aspects: the reduced work week and the job-sharing program, so I would suggest that it be done on both fronts.

Mr. McDermid: Mandatory?

Mr. LaRochelle: Naturally if the government is going to make a commitment to the concept, I would think it should be mandatory.

Mr. McDermid: So you would suggest that we legislate it for Canadian industry. Is that what you are suggesting?

Mr. LaRochelle: That was the general feeling in the discussions we had. Some people were not too thrilled with the idea, but some people seemed to think there were no other options, other than either increasing paid holidays in the year or just reducing the legislated number of hours per week.

Mr. McDermid: I will not get into a debate on that. That is an interesting concept.

I think your number two recommendation goes without saying, and I would hope that in fact in any labour legislation the federal government does bring forward that they do pay particular attention to the Canadian Human Rights Act.

The federal affirmative action program, "to cover all areas under federal jurisdiction, including contract compliance". Do you want to expand on that a little bit too?

Mr. LaRochelle: A lot of Crown corporations operate independently, like Air Canada and CN and many others, Petro-Canada. A lot of these people do not have to comply with what the federal government's policy might be on employment. We are merely suggesting that the federal government exert its influence over those corporations and those agencies, commissions and whatever; they must present a consistent stand. It does not make sense to have one employer doing one thing and another doing another. It just does not add any credibility. So we think, to consistent, every area they have jurisdiction in should comply.

• 1505

Mr. McDermid: Recently the federal government—I believe it was just this week—announced a program on employing the handicapped, with funding to help the handicapped and to help adjust the work place so it is more compatible for the handicapped. Has your organization, the Mayor's Committee, had an opportunity to look at those recommendations? Do they feel they will in fact contribute significantly to the problem we are experiencing in Canada? It is never enough, and I know it is never enough, so I am not going to ask is the funding enough; it never is. But will it go a long way towards helping the handicapped?

Mr. LaRochelle: If you want me to be completely honest and blunt about this—and I feel I have to be—the majority of the members of our committee are severely handicapped, and

[Traduction]

M. LaRochelle: Lorsque nous en avons discuté au sous-comité de l'emploi nous étions d'avis que cela devrait se faire à la fois au gouvernement et dans le secteur privé et, en fait, certaines sociétés privées ont entrepris des expériences de travail partagé et de réduction de la semaine de travail, aussi je conseillerais que ça se fasse sur les deux fronts.

M. McDermid: Et que ça soit obligatoire?

M. LaRochelle: Bien sûr, si le gouvernement veut vraiment mettre cette idée en pratique je pense qu'il faudrait que ça soit obligatoire.

M. McDermid: Alors vous conseillez que nous en fassions une loi pour l'industrie canadienne. Est-ce bien ça?

M. LaRochelle: C'est le sentiment général qui s'est dégagé de nos discussions. Certains n'étaient pas trop ravis de cette idée, mais d'autres semblent penser qu'il n'y a pas d'autres options, hormis augmenter le nombre de congés annuels ou tout simplement réduire le nombre légal d'heures de travail hebdomadaire.

M. McDermid: Je ne me lancerai pas dans un débat à ce sujet. C'est une idée intéressante.

Je pense que votre recommandation numéro deux se passe de commentaires, et j'espère bien toute loi du travail proposée par le gouvernement fédéral tienne particulièrement compte de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Vous dites que le programme fédéral d'action positive devra «inclure tous les domaines relevant du ressort fédéral, y compris le contrôle des contrats». Pourriez-vous également développer cette idée?

M. LaRochelle: Un grand nombre de sociétés de la Couronne sont indépendantes, Air Canada, le CN et bien d'autres, Petro-Canada, par exemple. Un grand nombre de ces gens n'ont pas à suivre la politique du gouvernement fédéral en matière d'emploi. Nous ne faisons que conseiller au gouvernement fédéral d'exercer son influence sur ces sociétés, ces organismes, ces commissions, etc.; il faut qu'ils aient un front commun. Ce n'est pas très logique d'avoir un employeur qui fait une chose et un autre qui en fait une autre. Ça n'améliore pas la crédibilité. Aussi nous pensons que par souci d'uniformité tout secteur du ressort fédéral devrait suivre la même politique.

M. McDermid: Tout récemment, cette semaine, je pense, le gouvernement fédéral a annoncé un programme d'emploi pour les handicapés mettant à leur disposition des fonds pour les aider et pour aider à ajuster le milieu de travail à leurs besoins. Est-ce que votre organisme, le comité du maire, a eu le temps d'étudier ces recommandations? Pensez-vous qu'elles contribueront sensiblement à résoudre le problème que nous avons au Canada? Ce n'est jamais suffisant, et je sais bien que ça ne l'est jamais, aussi je ne vais pas vous demander si les fonds sont suffisants, car ils ne le sont jamais. Mais est-ce qu'ils contribueront grandement à aider les handicapés?

M. LaRochelle: Pour être parfaitement honnête et franc avec vous à ce sujet, et j'estime que j'en ai le devoir, la majorité des membres de notre comité sont de gros handicapés,

[Text]

they are very suspicious of these quick PR-type plans which come out of the woodwork suddenly. And I must tell you, there is a great suspicion among a lot of them that a lot of this is just public relations for the International Year and will have no long-term benefit. What we want to see in the city—and in the city, by the way, we also have some severe criticisms of what Metro is doing. Metro is doing a lot of this slick publicity stuff for the International Year. What we want to see is permanent ongoing things which are going to yield real results and real jobs and not be just something gimmicky which is going to disappear after the year is over. Frankly, I have not seen what the latest federal thing is, because I have been ill the last week, and this is my first day out of bed. But anything that has just come out and that talks about grants and short-term measures I think would be viewed in very, very suspicious terms by the handicapped. What we have to have is something more long-term and more definite.

One of the things we did in our committee in the city is not only did we hold awareness seminars among the departments on hiring in the civil service, we reached out and got employers who had the experience of employing handicapped people and brought them in and sat them down and let them talk to the people who did the hiring. That was far more effective than any other program we have seen. There is nothing more effective than an employer who has the experience and can testify to the ability of a person. That has done us more good, I think; and that is something we have done on an ongoing basis.

Mr. McDermid: The changes in the Constitution should—well, let me ask you. Would the changes in the Constitution—as I understand it—and Mr. Allmand may wish to correct me on this, because he has spent a considerable amount of time looking at the Constitution—but my understanding is that the mandatory retirement age will disappear with changes in the Constitution. I would assume your task force would support that particular thing.

• 1510

Mr. LaRochelle: I have some difficulty with that. The committee took a stand to endorse a provincial bill in December of last year, brought forward by Mr. Leluk who is a Toronto member, to abolish mandatory retirement at 65. The committee endorsed that, but at the last meeting the committee has reversed its policy, much to my chagrin. So I am afraid we no longer support abolishing mandatory retirement. I am afraid the committee has not really come to grips with that, but it did include, in paragraph 3 I think, a very forceful statement that the federal government should review ways everybody should be allowed to remain in the work force. I think they still recognize there has to be some mechanism whereby people over 65 have the option, but the general feeling at the last meeting was that it should not be legislated. There should be no fixed year. Seventy is not better than 65 because it is just another ceiling. What good is one ceiling versus another?

[Translation]

et ils se méfient énormément de ces programmes miracles, à forts relents publicitaires, qui surgissent d'un jour à l'autre. Et je dois vous dire qu'un grand nombre d'entre eux soupçonnent que tout cela n'est qu'une opération de relations publiques pour l'année internationale et n'aura aucun effet à long terme. Ce que nous voulons voir dans cette ville—et en passant, nous sommes en profond désaccord avec ce que fait Toronto. Toronto s'est lancé dans ce genre de truc publicitaire pour l'année internationale. Nous voulons quelque chose de permanent qui donnera des résultats tangibles et des emplois réels, et non des tours de passe-passe qui cesseront à la fin de l'année. A vrai dire, je n'ai pas vu la dernière proposition fédérale car j'étais malade la semaine dernière et c'est aujourd'hui la première fois que je sors de mon lit. Mais toute nouveauté qui parle de subventions et de mesures à court terme recevrait, je pense, un accueil très très réservé des handicapés. Ce dont nous avons besoin c'est de quelque chose à plus long terme et de plus définitif.

L'une des choses que notre comité a faite dans cette ville est que loin de nous contenter d'organiser des séances d'information pour attirer l'attention des ministères sur l'embauche dans la fonction publique, nous sommes allés plus loin et nous avons été cherché des employeurs pour qui travaillaient des handicapés, nous les avons fait venir et nous leur avons demandé de parler aux responsables de l'embauche. Et là nous avons eu des résultats positifs, bien plus qu'avec n'importe quel autre programme. Il n'y a rien de plus convainquant qu'un employeur qui raconte une expérience vécue et qui peut témoigner des qualités de son employé. C'est ce qui nous réussit le mieux, je pense, et c'est une chose que nous faisons régulièrement.

M. McDermid: Les modifications de la Constitution devraient... et bien, je vais vous le demander. Est-ce que les modifications de la Constitution—telles que je les conçois et M. Allmand me corrigera peut-être car il a consacré énormément de temps à étudier la Constitution—mais, si je comprends bien, la retraite obligatoire à un certain âge disparaîtrait de la Constitution. Je suppose que votre groupe d'étude serait en faveur de cette mesure.

M. LaRochelle: J'éprouve quelques difficultés à ce sujet. En décembre dernier, le comité avait pris la décision d'appuyer un projet de loi provincial proposé par M. Leluk, qui est député de Toronto, pour abolir la retraite obligatoire à 65 ans. Le comité l'avait appuyé mais à la dernière réunion il a fait volte-face, à mon grand regret. Aussi j'ai bien peur que nous ne soyons plus en faveur de l'abolition de la retraite obligatoire. J'ai peur que le comité n'ait pas bien cerné la question; à l'alinéa 3 je pense, il a, cependant déclaré sans ambages que le gouvernement fédéral devrait étudier comment permettre à chacun de rester dans la vie active. Je pense qu'il admet toujours qu'il doit y avoir un moyen de donner le choix aux gens de plus de 65 ans, mais lors de la dernière réunion le sentiment général était que ça ne devrait pas faire l'objet d'une loi. Il ne devrait pas y avoir d'âge fixe. Soixante-dix n'est pas mieux que 65 car ce n'est qu'un autre plafond. Un plafond en vaut-il un autre?

[Texte]

Mr. McDermid: Let me just get back to my question. I appreciate that and I understand that. My understanding is that, if the clause is changed in the constitution, a person has in fact the right to work, period, and this type of limitation would not affect them. So there is no limit on age.

Mr. LaRochelle: That would be preferable.

Mr. McDermid: Would the task force on the disabled and elderly then support that move?

Mr. LaRochelle: I would have to say they do. Based on what we have said in paragraph 3 we do think they would be allowed the opportunity to remain in the work force when they want to, not forcibly, but when they want to.

Mr. McDermid: Yes. Thank you very much.

• 1515

The Chairman: Just to be clear, the provision in the Charter of Rights is that there should be no discrimination against people on the basis of age, any age. That probably means that in many cases certain mandatory retirement laws or regulations would be considered unconstitutional, but not in all cases. For example, older people may, in many cases, be obliged to retire, not necessarily at a fixed age, but when the work is of a type that requires a very high level of health or strength. At any age when they are unable to do that work they might be obliged to take some other type of work that is not related so much to that heavy physical labour, or whatever. But there could be no discrimination on the basis of age.

David Orlikow.

Mr. Orlikow: We had a court decision in Manitoba a few weeks ago. In the contract between the teachers' organization and the University of Manitoba, there was a provision in connection with the pensions that said that academics covered by the contract should retire at 65. That was agreed on by the university and the organization representing the academic community. One of the academics, one of the professors who reached age 65, went to court and challenged that clause in the contract on the basis that it was contrary to the provisions of the Manitoba Human Rights Code and the court found in her favour. So I guess she is back teaching. She says that she wants to teach as long as she feels, and the university feels, that her age is not impairing her ability. I suppose your organization would support that kind of approach.

Mr. LaRochelle: My concern would be, why should people have to spend the time and money to go through the courts? There have been numerous cases like that, and it seems to me that when you have numerous cases of that magnitude the law should be changed.

Mr. Orlikow: You are part of the mayor's committee of the City of Toronto?

Mr. LaRochelle: Yes. This was established in 1973 by Mayor Crombie, who was mayor at the time.

[Traduction]

M. McDermid: Laissez-moi reprendre ma question. Je saisis parfaitement. D'après ce que je comprends, si la clause de la constitution est changée, une personne aurait en fait le droit de travailler, un point c'est tout, et ce genre de limite n'existerait pas. Il n'y aurait pas de limite d'âge.

M. LaRochelle: Cela serait préférable.

M. McDermid: Le groupe d'étude sur les invalides et les personnes âgées serait-il alors en faveur de cette mesure?

M. LaRochelle: Je pense pouvoir dire que oui. D'après ce que nous avons dit à l'alinéa 3 nous pensons qu'on devrait avoir la possibilité de demeurer dans la vie active, si on le veut, pas obligatoirement, mais si on le veut.

M. McDermid: Oui. Merci beaucoup.

Le président: Juste un éclaircissement, la charte des droits stipule qu'il ne devrait y avoir aucune discrimination fondée sur l'âge, n'importe quel âge. Cela signifie probablement que dans de nombreux cas certaines lois ou règlements concernant la retraite obligatoire seraient considérés anticonstitutionnels, mais pas dans tous les cas. Par exemple, des personnes âgées peuvent, dans de nombreux cas, être obligées de prendre leur retraite, pas nécessairement à un âge fixe, mais lorsque leur travail demande beaucoup de force ou une très bonne santé. Quelque soit leur âge, si elles deviennent incapables de faire ce travail elles risquent d'être obligées de s'orienter dans un secteur ne demandant pas autant de labeur physique, ou quelque chose de ce genre. Mais il n'y aurait aucune discrimination fondée sur l'âge.

David Orlikow:

M. Orlikow: Il y a quelques semaines, un tribunal du Manitoba a rendu une décision au sujet d'un contrat entre l'Association des professeurs et l'Université du Manitoba qui contenait une clause concernant les pensions de retraite et selon laquelle les universitaires qui étaient liés par ce contrat devaient prendre leur retraite à 65 ans. Cette clause avait été acceptée par l'université et par l'organisme représentant les universitaires. L'un d'entre eux cependant, qui avait atteint l'âge de 65 ans, saisit les tribunaux et contesta cette clause du contrat qui, disait-elle, était contraire aux termes du code des droits de la personne du Manitoba et le tribunal se prononça en sa faveur. Et je crois qu'elle a repris son enseignement. Elle dit vouloir enseigner aussi longtemps qu'elle en aura envie et l'université estime que son âge ne lui enlève rien de ses facultés. Je suppose que votre organisme serait en faveur de ce genre de méthode.

M. LaRochelle: Personnellement, je ne vois pas pourquoi quelqu'un devrait perdre son temps et son argent à intenter des procès. Il y a eu de nombreuses affaires de ce genre, et il me semble que lorsque vous avez de nombreuses affaires de cette importance, la loi devrait être modifiée.

M. Orlikow: Êtes-vous membres du comité du maire de la ville de Toronto?

M. LaRochelle: Oui. Il a été constitué en 1973 par M. Crombie qui était alors maire.

[Text]

Mr. Orlikow: And you have made a number of suggestions that would make it easier, as a result of procedures, or laws, or regulations, for employers to employ more handicapped people.

Mr. LaRochelle: Correct.

Mr. Orlikow: It is easy for a government—federal or provincial or municipal—to pass laws or resolutions urging other organizations, other employers, to do something. What steps, if any, has the City of Toronto taken to find employment, to make it easier for handicapped people to work for the City of Toronto? After all, they have control of the people, they have a great deal to say about the people they hire. Have they made it easier?

Mr. LaRochelle: Yes. We have a blind man who was hired recently—several months ago now, last fall, I think—who is a mechanic in the body shop repairing vehicles and doing maintenance work. The reports on his performance are excellent, it is above average. He is a better worker and performer than the sighted people. So there is one example.

There is another person, I think, in the computer area, another blind girl. There are several people in wheelchairs. Our committee has a permanent division in the planning and development department. You notice that at the bottom of the letter we have the name of the commissioner of planning and development; in planning and development there is a permanent staff and a couple of those people are handicapped, are in wheelchairs.

Mr. Orlikow: How many employees would the City of Toronto have?

• 1520

Mr. LaRochelle: We just undertook an identification program to try to find out how many we have because the problem is we never kept records, we do not know how many.

Mr. Orlikow: Not how many handicapped employees; how many employees altogether?

Mr. LaRochelle: Oh, I could not tell you, I do not know.

Mr. Orlikow: We are talking about thousands?

Mr. LaRochelle: Yes, I would think so.

Mr. Orlikow: Do you know how many handicapped people are employed by the City of Toronto?

Mr. LaRochelle: We have sent a survey to all the first-line supervisors that they have to try to identify, but the problem is some of the handicapped employees do not wish to be identified. There is a problem there. So we have had to assure them, on an individual basis in some cases, that this is confidential and will not be used against them.

Mr. Orlikow: I am not concerned, and I am sure you are not concerned with publicizing the names. I am just trying to get an idea of what kind of numbers we are talking about. If the City of Toronto has 20,000 employees, and that is probably an underestimation—I am trying to know whether we are talking about several tens, in the 20,000, or several hundred . . .

[Translation]

M. Orlikow: Et vous avez fait un certain nombre de suggestions qui, sous forme de directives, de lois ou de règlements, permettraient aux employeurs d'engager davantage de personnes handicapées.

M. LaRochelle: Exact.

M. Orlikow: Il est facile pour un gouvernement—fédéral, provincial ou municipal—d'adopter des lois ou des résolutions engageant d'autres organismes, d'autres employeurs à faire quelque chose. La ville de Toronto a-t-elle pris des mesures pour trouver des emplois, pour qu'il soit plus facile aux handicapés de travailler pour la ville de Toronto, et si oui, lesquelles? Après tout, c'est elle qui décide qui employer et qui a le dernier mot en la matière. Est-ce qu'elle a facilité les choses?

M. LaRochelle: Oui. Un aveugle a été engagé récemment . . . il y a plusieurs mois maintenant, à l'automne je pense . . . il est mécanicien au garage où il répare et entretient les véhicules. Ses rapports d'appréciation sont excellents, bien au-dessus de la moyenne. Il travaille mieux et en fait davantage que les voyants. Voilà un exemple.

Il y a une autre personne, qui travaille sur les ordinateurs je crois, une aveugle. Il y a plusieurs personnes dans des chaises roulantes. Notre comité a une division permanente au Service de la planification et du développement. Vous remarquerez qu'à la fin de la lettre il y a le nom du commissaire à la planification et au développement; à la planification et au développement, il y a un personnel permanent et un ou deux d'entre eux sont des handicapés dans un fauteuil roulant.

M. Orlikow: Combien d'employés y a-t-il à la municipalité de Toronto?

M. LaRochelle: Nous venons juste d'entreprendre un programme de dépistage pour essayer de trouver combien nous en avons car le problème est que nous ne tenons jamais de statistiques, et nous ne savons pas combien il y en a.

M. Orlikow: Non, pas combien d'handicapés; combien d'employés en tout?

M. LaRochelle: Oh, je ne saurais vous dire, je ne sais pas.

M. Orlikow: Est-ce plusieurs milliers?

M. LaRochelle: Oui, je pense bien.

M. Orlikow: Savez-vous combien de personnes handicapées sont employées par la ville de Toronto?

M. LaRochelle: Nous avons envoyé un questionnaire à tous les contremaîtres pour qu'ils essaient de les compter, mais le problème est que certains des handicapés ne veulent pas être identifiés. Cela pose un problème. Aussi nous avons dû leur assurer, dans certains cas en personne, que ces renseignements sont confidentiels et ne seront jamais utilisés contre eux.

M. Orlikow: Je n'ai pas besoin des noms, et je suis certain que vous non plus. J'essaie seulement d'obtenir une idée du nombre dont il s'agit. Si la ville de Toronto a 20,000 employés, et c'est probablement bien en-deçà de la vérité, j'essaie de savoir s'il s'agit de plusieurs dizaines sur les 20,000 ou de plusieurs centaines.

[Texte]

Mr. LaRochelle: I would be surprised if it was more than 10 per cent.

Mr. Orlikow: Did you say 10 per cent, or 10?

Mr. LaRochelle: I said 10 per cent. I would not think it was that high. We have no way of knowing at the present time. We will not know for another three months.

Mr. Orlikow: So it is likely to be 2 per cent, or 1 per cent, or 10 per cent. My point to you is that action should start at home not with lectures or good wishes to other people. Has a study been done, to your knowledge, by the personnel department of the city as to the kinds of jobs that could be filled by handicapped people?

Mr. LaRochelle: We have a co-ordinator of the program in the planning development. She sits on the Human Resources Development Committee, which is the committee in personnel services that handles that. What she convinced them to do, with our urging, was to redesign the application form and the procedures, so that we would make it easier for people to apply and to be placed. That is an on-going program which just started last year, I believe. We have not got results yet so we are not able to measure the effectiveness of it.

Mr. Orlikow: Have any discussions been held with the Employment department, or any other agency which trains handicapped people, so that if there are not handicapped people who are already trained who could take jobs, that at some point in the future when there are vacancies, that if a handicapped person was trained, he or she could get a job?

Mr. LaRochelle: Presently we are working on just such a procedure. I am on a committee with several private employers, and agencies, and other departments—federal-provincial. We are organizing a conference in May 1981, here in Toronto. The purpose of the conference is to create an awareness of employment opportunities, to have a permanent mechanism. There will be this matching process so that the employers will know where to go and the employees will know where to go. This has been the problem, people not knowing where to go.

Mr. Orlikow: Has the city set any kind of objective, or any kind of timetable? That by a certain time they would employ a certain percentage of handicapped people. I have no idea what that percentage should be, but a certain percentage, certainly higher than it is now.

Mr. LaRochelle: Yes. At one of our previous meetings we adopted a motion—recommendation No. 4 refers to other measures. One of those other measures was the quota system which did pass at our committee, and which was sent on to city council, that there be a 5 per cent quota. That was adopted as policy.

Mr. Orlikow: Was that adopted by the city council?

Mr. LaRochelle: Yes.

Mr. Orlikow: Has the city council, to your knowledge, sent that directive to the department heads or the personnel people,

[Traduction]

M. LaRochelle: Cela me surprendrait si c'était plus de 10 p. 100.

M. Orlikow: Avez-vous dit 10 p. 100 ou 10?

M. LaRochelle: J'ai dit 10 p. 100. Et je ne pense pas que ce soit autant. Pour le moment, je ne peux vraiment pas le savoir. Nous ne le saurons pas avant trois mois au moins.

M. Orlikow: Ça pourrait donc très bien être 2 p. 100, 1 p. 100 ou 10 p. 100. L'argument que je vous présente est qu'il faut donner soi-même l'exemple au lieu d'offrir ses bons vœux ou de faire des sermons aux autres. A votre connaissance, le service du personnel de la municipalité a-t-il entrepris une étude sur le genre d'emplois qui pourraient être occupés par des handicapés?

M. LaRochelle: Nous avons une coordonnatrice du programme à la Section de la planification et du développement. Elle fait partie du Comité de développement des ressources humaines, qui, au service du personnel, est le comité qui s'occupe de cela. Elle les a convaincus, sur nos instances, de modifier la formule et les démarches de demande d'emploi afin qu'il soit plus facile de poser sa candidature et d'être placé. C'est un programme qui a commencé l'an dernier, je crois. Nous n'avons pas encore de résultats et nous sommes donc dans l'impossibilité d'en évaluer l'efficacité.

M. Orlikow: S'est-on entendu avec le ministère de l'Emploi, ou autre organisme qui offre une formation aux handicapés, pour que, lorsqu'on n'a pas trouvé d'handicapé qualifié pour un travail donné, ce poste soit réservé à un handicapé lorsqu'il est à nouveau vacant et qu'il y a alors un handicapé qualifié pour ce poste?

M. LaRochelle: A l'heure actuelle nous sommes en train de mettre au point un système de ce genre. Je fais partie d'un comité qui regroupe plusieurs employeurs et organismes du secteur privé ainsi que des ministères fédéraux et provinciaux. Nous organisons une conférence qui aura lieu en mai 1981 ici à Toronto. Le but de cette conférence sera d'attirer l'attention sur les perspectives d'emploi, d'établir un système permanent. Grâce à ce processus de normalisation, les employeurs sauront où aller et les employés sauront où aller. C'a été le problème jusqu'à maintenant, les gens ne savent pas à qui s'adresser.

M. Orlikow: La municipalité s'est-elle fixée des objectifs ou certains délais pour que, par exemple, au bout d'un certain temps, elle emploie un certain pourcentage d'handicapés. Je n'ai aucune idée de ce que ce pourcentage devrait être, mais un pourcentage donné, certainement plus élevé que ce qu'il est maintenant.

M. LaRochelle: Oui. Lors de l'une de nos réunions, nous avons adopté une résolution, la recommandation n° 4 fait état d'autres mesures. L'une de ces mesures était l'adoption d'un quota de 5% qui a été approuvé par notre comité et soumis au conseil municipal. C'est maintenant officiel.

M. Orlikow: Est-ce qu'il a été adopté par le conseil municipal?

M. LaRochelle: Oui.

M. Orlikow: A votre connaissance, le conseil municipal a-t-il envoyé cette directive aux chefs de service ou au service

[Text]

so that it will be more than just a resolution passed by the city council but one which will be implemented?

• 1525

Mr. LaRochelle: I believe council referred it back to the Human Resources Development Committee for further study, which is where it is now.

Mr. Orlikow: They are working on implementation of this?

Mr. LaRochelle: Along with our committee.

Mr. Orlikow: Yes. Okay.

The Chairman: Mr. LaRochelle, in your brief you have recommended that the federal government have a contract compliance program to go along with an affirmative action program, whereby we would let out contracts only to companies that had some kind of affirmative action program, in your case for handicapped people, or, I guess, with elderly people. I presume you would make the same recommendation to the provincial government and the city.

Mr. LaRochelle: Yes.

The Chairman: And I presume you would want us, in such a contract compliance program, to include other levels of government. For example, we would not give assistance to any province or any municipal government unless it also had affirmative action programs. We would not provide funding to cities that did not have affirmative action programs. In other words, it would apply not only to the private sector, it should apply as well to the public sector, because the federal government does a lot of funding to provinces and to municipalities. The federal government pays 50 per cent of the welfare programs across the country, 50 per cent of post-secondary education, 50 per cent of medicare and hospitalization. A lot of people do not know that, but the money goes to the provinces and then is distributed. Also they have had joint federal and municipal programs. So if we are going to be consistent, it would apply all across the board.

Tell me where you think the problem is with handicapped people. Is there a problem with handicapped people gaining admittance to training programs in the community colleges or in apprenticeship programs or in Canada Manower retraining programs? Or is it a fact that they do not have problems in getting training in any of those places, but once they have the training, they have difficulty finding jobs? Or is it in both places?

Mr. LaRochelle: I would say it is in both places, definitely. But—and I did want to address this—I noticed the Social Planning Council was here earlier and talked about a training fund through a levy on industry. I really would have some problems with that and some criticisms of that, because I can tell you that industry has done and is doing a great deal more than it is getting credit for in this area. The CMA, for instance, in a brief to the other task force, headed by Mr. Smith, made it very clear that a great many of their members are doing a great deal in this area, but they are not going out seeking publicity for it. So I think before recommendations like that are considered seriously, an effect should be made to

[Translation]

du personnel afin qu'elle soit non seulement une résolution adoptée par le conseil municipal mais encore une résolution en voie d'application?

M. LaRochelle: Je crois que le conseil l'a renvoyée à l'examen du Comité de développement des ressources humaines et c'est là qu'elle est maintenant.

M. Orlikow: Il s'occupe de son application?

M. LaRochelle: De concert avec notre comité.

M. Orlikow: Bon. D'accord.

Le président: M. LaRochelle, dans votre mémoire vous recommandez que le gouvernement fédéral ait un programme de contrôle des contrats pour renforcer un programme d'action positive selon lequel nous n'accorderions des contrats qu'aux sociétés qui auraient un programme d'action positive, dans votre cas pour les handicapés ou, je pense, les personnes âgées. Je présume que vous feriez la même recommandation au gouvernement provincial et à la municipalité.

M. LaRochelle: Oui.

Le président: Et je présume que vous aimeriez voir un tel programme de contrôle des contrats s'appliquer à tous les niveaux de gouvernement. Par exemple, nous ne prêterions pas assistance aux provinces ou aux gouvernements municipaux qui n'auraient pas de programmes d'action positive. Nous n'accorderions pas d'aide financière aux villes qui n'auraient pas de programmes d'action positive. Autrement dit, cela s'appliquerait non seulement au secteur privé mais aussi au secteur public puisque le gouvernement fédéral fournit de grosses sommes aux provinces et aux municipalités. Le gouvernement fédéral paie la moitié des programmes d'aide sociale dans tout le pays, la moitié des études supérieures, la moitié de l'assurance-médicale et des frais d'hospitalisation. Beaucoup de gens l'ignorent, mais l'argent va aux provinces et ce sont elles qui le distribuent. Il y a également des programmes mixtes fédéraux et municipaux. Aussi pour être logique, il faudrait l'appliquer à tous.

Dites-moi où, à votre avis, se trouve le problème pour les handicapés. Ont-ils des difficultés à se faire admettre dans les écoles d'arts et métiers ou à suivre des programmes d'apprentissage ou des programmes de reconversion de Main-d'œuvre Canada? Ou est-ce vrai qu'ils n'ont pas de difficulté à suivre ce genre de cours mais qu'une fois qu'ils sont qualifiés, ils n'arrivent pas à trouver du travail? Ou est-ce les deux à la fois?

M. LaRochelle: Je dirais sans aucun doute que c'est les deux à la fois. Mais... et je voulais en parler... j'ai remarqué que le Conseil de planification social a comparu ici plus tôt et qu'il a été question de constituer, grâce à une taxe sur l'industrie, un fonds destiné à la formation. Cela me gênerait vraiment et j'aurais des objections à ça, parce que je peux vous dire que l'industrie a fait et continue à faire dans ce domaine beaucoup plus qu'on veut bien l'admettre. L'A.M.C., par exemple, dans un mémoire à l'autre groupe de travail dont M. Smith est président, a bien précisé qu'un grand nombre de ces membres font beaucoup dans ce domaine mais ne s'en vantent pas. Aussi je pense qu'avant que de telles recommandations soient sérieu-

[Texte]

look at what industry is doing. The Canadian Manufacturers' Association, while it gets a lot of negative criticism—a lot of it is unjustified. They are doing a considerable amount to increase the opportunities in a great many cases. In fact, they have even made an offer, which I think is tremendous, that they will freely publicize in their literature openings, opportunities, seminars, whatever; and even training programs. So that is the kind of thing, I think, which contributes a great deal to the employment opportunities, because that reaches something like 10,000 employers—and bear in mind, most of those employers are small employers who are the ones creating the jobs.

Earlier I talked to you about having a seminar with employers. I must point out, most of the employers we had were small companies of less than 100 people, and in most cases we had the owner of the company with the employee and he was able to sit down and talk to other employers and say if I had known how good this person was going to be, I would have hired one years ago. He was the greatest salesman for the thing, not only to other employers but even to our own people in the city.

The Chairman: What I was getting at in my question was the following: Indian groups in the country have stated that a lot of their employment problems start with the fact that they have a difficult time gaining entry to trades training programs in community colleges into programs in electronics, and into many, many areas. Some women's groups have said the same thing that it is hard to get admitted to non-traditional training programs in certain parts of the country. It varies. I wanted to know what is the record in this area, in Toronto, of the community colleges that train in the skilled trades area. I do not think there is much problem in the professions because I know a good number of blind lawyers, engineers and also paraplegics and so on. But I am thinking of the skilled trades, the highly skilled trades, which are taught in the community colleges. What about those? Do you know of any difficulty or do they have a good record there.

• 1530

Mr. LaRochelle: I would think that it would be almost nil. I think there is very little performance there. But bear in mind that I do not think there are any disabled people in those programs. That is what I am afraid of.

The Chairman: You feel there are very few in those programs?

Mr. LaRochelle: Very few. But bear in mind that the problem is that a lot of people in industry are under the misapprehension or possess the wrong attitude. They think these people cannot perform these jobs, and that they are a health and a safety hazard. And those are misconceptions that have to be cleared away before you can open those doors. What is the point of taking the training in those areas if there

[Traduction]

sement prises en considération, il faudrait faire un effort pour voir ce que fait l'industrie. L'Association des manufacturiers canadiens fait l'objet de nombreuses critiques, pour la plupart injustifiées. Elle fait beaucoup pour accroître les possibilités d'emploi dans un grand nombre de cas. En fait, elle a même offert, et je pense que c'est formidable, de faire gratuitement de la publicité dans sa revue pour les postes vacants, les possibilités d'emploi, les séances d'information, etc., et même les programmes de formation. Et je crois que c'est le genre de chose qui contribue grandement à améliorer les perspectives d'emploi car cela touche quelque chose comme 10,000 employeurs—et n'oubliez pas que la plupart d'entre eux sont des petits employeurs qui créent eux-mêmes les emplois.

Je vous ai parlé plus tôt des séances d'information que nous tenons avec des employeurs. Je dois préciser que la plupart des employeurs que nous avons eus étaient des petites sociétés employant moins de 100 personnes et, dans la plupart des cas, c'est le propriétaire de la société qui est venu avec l'employé et il a pu s'asseoir et parler avec les autres employeurs et leur dire que s'il avait su qu'il était si bien, il l'aurait engagé un an plus tôt. C'est la meilleure publicité que nous ayons eue non seulement auprès des autres employeurs mais même pour nos gens à la municipalité.

Le président: Ce à quoi je voulais en venir avec ma question était ceci: de nombreux groupes d'Indiens dans tout le pays nous ont dit qu'un grand nombre de leurs problèmes en matière d'emploi viennent du fait qu'ils ont des difficultés à se faire accepter pour suivre des programmes de formation professionnelle dans des collèges d'arts et métiers, des cours d'électronique et dans de nombreux autres secteurs. Certains groupes féminins nous ont dit la même chose; il leur est difficile de se faire admettre à suivre des programmes de formation professionnelle non traditionnels dans certaines régions du pays. Cela varie. Je voulais savoir ce qu'il en est à Toronto dans les collèges d'arts et métiers qui offrent une formation professionnelle. Je ne pense pas qu'il y ait de problèmes dans les professions libérales car je connais un bon nombre d'avocats, d'ingénieurs aveugles et même paraplegiques etc. Mais je pense aux métiers exigeant une qualification professionnelle enseignée dans les collèges d'arts et métiers. Qu'en est-il? Êtes-vous au courant de l'existence de problèmes ou ont-ils pris des mesures positives?

M. LaRochelle: Je pense qu'elles sont presque inexistantes. Ils n'ont presque rien fait. Mais n'oubliez pas qu'à mon avis aucun handicapé ne suit leurs cours. C'est bien ce qui m'inquiète.

Le président: Vous estimez qu'ils sont très peu nombreux à suivre ces cours?

M. LaRochelle: Très peu. Mais n'oubliez pas que le problème est qu'un grand nombre d'industriels ont peur et qu'ils ont des idées préconçues. Ils pensent que ces gens ne peuvent pas faire ce genre de travail, qu'ils représentent un danger et risquent de provoquer des accidents. Ce sont des préjugés qu'il faut dissiper avant de nous faire ouvrir les portes. Ça sert à quoi d'acquérir des qualifications professionnelles s'il n'y a

[Text]

are not any opportunities because no efforts are made to admit those people?

The Chairman: Well, you see, with the advance of technology the emphasis is moving from strength and muscle power to an emphasis on dexterity, intelligence, and so on. In other words, they have machines now that can do what 100 men did before or more, and a lot of the skilled tradesmen work on very complex machinery which requires an understanding but involves pushing buttons and monitoring screens and so on. When Mr. McDermid and I were down in Windsor, we were shown examples where they had hired or were going to hire handicapped people to operate some of this robot machinery that works on transmissions for automobiles. You can sit in a wheel chair and do that as long as you have the intelligence. You can use your hands. So the advance in technology is opening up work for people who do not necessarily have all their capacities or have great strength. Therefore, it would seem to me that these should be areas opening up to the handicapped. Anyway I will leave that.

It seems our questions are finished and I want to thank you very much. We have heard from many groups of disabled across the country, but it is important that you back one another up. It is interesting to hear the variations in different parts of the country. We do appreciate your attendance here today.

Mr. LaRochelle: Thank you.

The Chairman: Now, we are a few minutes ahead of our schedule and one of the members of the task force has asked for a five-minute adjournment. So we will adjourn for five minutes, and then we will hear from Times Change—Women's Employment Service, which Ellen Passmore was going to represent but which will now be represented by Jo Saxby and Sandy Kinsman and anybody else they might wish to bring. I say that because sometimes people feel restricted. If you have anybody else you can seat them with you.

We will now adjourn for five minutes.

• 1534

• 1544

The Chairman: I will call the meeting to order once more. Our witnesses now are Times Change which is a women's employment service and the persons representing Times Change are Jo Saxby and Sandy Kinsman. Your brief is fairly short and you may read the entire brief. Then we can ask questions and discuss the matter. Please introduce yourselves.

Sandy Kinsman (Employment Counsellor, Times Change—Women's Employment Service): I am Sandy Kinsman. Jo Saxby will speak first.

Jo Saxby (Employment Counsellor, Times Change—Women's Employment Service): I am Jo Saxby, and I would like to point out that Times Change Women's Employment

[Translation]

aucune possibilité de travailler car rien n'est fait pour admettre ces gens?

Le président: Eh bien, grâce aux progrès techniques l'important n'est plus la force musculaire ni la vigueur physique, mais la dextérité, l'intelligence, etc. Autrement dit, il existe maintenant des machines qui font ce que faisaient auparavant une centaine d'hommes ou davantage et un grand nombre de travailleurs qualifiés travaillent maintenant sur des machines très complexes qu'ils doivent comprendre mais qui demandent seulement qu'ils poussent des boutons et lisent des écrans de contrôle etc. Lorsque je suis allé à Windsor avec M. McDermid on nous a donné des exemples d'handicapés qui avaient été engagés ou qui allaient l'être pour travailler sur ces machines robots qui construisent des transmissions automobiles. Vous pouvez être assis dans un fauteuil roulant et faire ça tant que vous en avez l'intelligence et que vous pouvez vous servir de vos mains. Ainsi donc les progrès techniques offrent des possibilités de travail pour des gens qui n'ont pas forcément toutes leurs capacités physiques ou qui n'ont pas beaucoup de force. Par conséquent, il me semble que ces secteurs devraient s'ouvrir aux handicapés. Enfin, j'en resterai là pour le moment.

Il semble que nous n'ayons plus de questions et je vous remercie beaucoup. Nous avons écouté de nombreux groupes d'invalides dans tout le pays; il est très important que vous vous souteniez mutuellement et il est intéressant de noter les variations d'une région à l'autre. Nous vous remercions d'être venu ici aujourd'hui.

M. LaRochelle: Merci.

Le président: Nous sommes en avance de quelques minutes sur notre programme mais l'un des membres du groupe de travail a demandé une pause de cinq minutes. Aussi nous allons nous arrêter cinq minutes puis nous reprendrons avec Times Change Women's Employment Service qu'Ellen Passmore devait représenter mais qui sera représenté par Jo Saxby et Sandy Kinsman et toute autre personne de leur choix. Je dis ça car parfois les gens se sentent limités. Si vous venez avec quelqu'un d'autre vous pouvez le faire asseoir avec vous.

La séance est donc levée pour cinq minutes.

Le président: A l'ordre s'il vous plaît. Nos témoins, Jo Saxby et Sandy Kinsman, représentent Times Change qui est un service d'emploi féminin. Votre mémoire n'est pas très long et vous pouvez le lire en entier. Ensuite nous passerons aux questions et à la discussion. Pourriez-vous vous présenter s'il vous plaît.

Sandy Kinsman (conseillère à l'emploi, Times Change—Women's Employment Service): Je m'appelle Sandy Kinsman. Jo Saxby parlera la première.

Jo Saxby (conseillère à l'emploi, Times Change—Women's Employment Service): Je m'appelle Jo Saxby et j'aimerais préciser que Times Change Women's Employment Service est

[Texte]

Service is an outreach project of Canada Employment and Immigration. I guess we forgot to mention that in the brief.

The Chairman: I did not know that.

• 1540

Jo Saxby: Well, that is why I decided I should say something.

We see approximately 800 women every year. Some of these women are job ready; that is, they know the job they want, and they have the necessary skills to get the job, so our task is relatively straightforward with these kinds of women. Other women are confused about their skills and about job opportunities or they have not worked outside the home in many years, if at all. They need information about the current job market situation and how they can operate in it with their current level of skills. Many cannot operate in today's market with the skills they now possess because the skills are obsolete and these women are faced with difficult choices. What can they do? What are their aptitudes, interests, capabilities? What jobs with secure futures and decent pay are open to them with these interests and abilities?

This is where Times Change comes in. We help women assess their skills and their abilities in light of the current job market situation. Many of the women we see are sole support mothers and one of their most urgent needs is money, and this is one of the prime factors in women's consideration of a job in the skilled trades. Another major reason is that technological change in office machinery has reduced the number of jobs available in women's traditional areas of work and rendered futures less secure.

Much attention has recently been centered on women's entry into the skilled trades. We are not going to repeat the excellent findings and recommendations forwarded by so many organizations and groups; rather it is our intention to focus here on the problems our clients face when they consider entering a skilled trade.

Most of the women we see are older women so we will restrict our remarks to their problems. This is not to gloss over the problems younger women face, but rather to concentrate on the obstacles with which we, through our clients, are most familiar.

The first problem a woman considering employment in a skilled trade must face is her own attitudes and prejudices. She is not immune from the prevailing attitudes of our society, her family and our educational system, none of which has historically encouraged women to enter the skilled trades.

[Traduction]

un programme d'extension d'Emploi et Immigration Canada. Je pense que nous avons oublié de le dire dans notre mémoire.

Le président: Je l'ignorais.

Jo Saxby: C'est bien pour ça que je l'ai dit.

Nous voyons environ 800 femmes par an. Certaines sont prêtes pour le marché de l'emploi; c'est-à-dire qu'elles savent quel emploi elles veulent, et elles ont les compétences nécessaires, dans ces cas nous travaillons relativement simple. D'autres ne savent pas trop quelles sont leurs qualifications ni quel genre d'emploi leur est ouvert ou alors elles n'ont pas travaillé à l'extérieur de chez elles depuis longtemps ou même jamais. Elles ont besoin de renseignements sur l'état actuel du marché du travail et sur ce qu'elles peuvent y faire avec leurs qualifications actuelles. Un grand nombre d'entre elles ne peuvent pas s'en sortir avec les qualifications qu'elles ont car elles sont dépassées et ces femmes se trouvent aux prises avec un choix difficile. Que peuvent-elles faire? Quelles sont leurs aptitudes, leurs dispositions, leurs penchants? Quels sont les emplois qui leur sont accessibles et qui leur permettraient d'exercer ces aptitudes et penchants tout en leur offrant un salaire décent et une certaine sécurité?

C'est là que Times Change entre en jeu. Nous les aidons à évaluer leurs qualifications et leurs aptitudes dans le contexte de l'état actuel du marché de l'emploi. Un grand nombre des femmes que nous voyons sont des mères qui subviennent seules aux besoins de leur famille et leur besoin le plus urgent est financier, et c'est là l'un des facteurs déterminants lorsqu'elles envisagent un métier exigeant une qualification professionnelle. Un autre raison majeure est que les changements techniques qui ont révolutionné les machines de bureau ont réduit le nombre d'emplois traditionnellement occupés par des femmes et ont ébranlé leur sécurité.

Depuis quelque temps, l'arrivée des femmes sur le marché des emplois exigeants une qualification professionnelle fait couler beaucoup d'encre. Nous n'allons pas répéter les conclusions et les recommandations excellentes faites par tant de groupes et d'organismes; notre intention est plutôt de parler uniquement des problèmes auxquels se heurtent nos clientes lorsqu'elles envisagent de faire un métier exigeant une qualification professionnelle.

La majorité des femmes que nous voyons ne sont plus toutes jeunes, c'est pourquoi nous nous contenterons de parler de leurs problèmes. Ce n'est pas que nous voulions ignorer ceux des femmes plus jeunes, mais tout simplement que nous préférons nous cantonner aux obstacles que, par nos clientes, nous connaissons le mieux.

Le premier problème auquel se heurte une femme qui envisage de faire un métier exigeant une qualification professionnelle vient de ses propres attitudes et préjugés. Elle n'est pas insensible aux attitudes prépondérantes dans notre société, sa famille et notre système éducatif qui, historiquement, n'ont jamais encouragé les femmes à faire un métier exigeant une qualification professionnelle.

[Text]

If she can get beyond this, however, one of the most pressing problems she must then contend with is a lack of information about the trades. How can she go about getting into a skilled trade? What kinds of opportunities exists? What are the entrance requirements? How long will it take her to qualify as a skilled worker?

Again, this is where Times Change helps. We have a wealth of information about the trades, entrance requirements, courses, on-the-job training, pay and so on. We have established contact with the provincial apprenticeship branch and have listings of both regulated and non-regulated trades, hours required to qualify as a journeyman and other such information.

It has been our experience, however, that many women lack the most basic entrance requirement—math and sciences. For too long these have been considered “boys” subjects and older clients in particular, suffer from this emphasis. We must also add that, although there have been significant gains in removing sex-stereotyping from our educational institutions, the problems have by no means been eradicated.

But, let us suppose our client has been fortunate enough to have the math she needs. If she then decides to go the route of apprenticeship, she may very well run up against discriminatory attitudes here too. It is lamentable that little more than 1 per cent—we repeat 1 per cent—of all women entering apprenticeship programs go into trades other than hairdressing, and the reason for this? Well, many clients tell us that counsellors at the apprenticeship branch steer women in this direction.

We could address all our remarks here today to apprenticeship but this is not our intention. We would like, however, to direct the attention of this task force to the excellent briefs presented in January of 1978 to the Industrial Training Council on Women in Non-Traditional Occupations. It is disheartening to reread the brief which Times Change worked on at that time and to realize little has changed in the intervening years.

• 1545

But leaving that aside, let us suppose that our client has the necessary requirements and finds a counsellor willing to support her choice. Too frequently she must still contend with more prejudiced attitudes—this time from male co-trainees and workers—that is, if she is lucky enough in the first place to find an employer willing to take her on. We are aware that apprenticeship is a provincial responsibility, but the federal government could do much in the way of influencing policies and practices, as well as working in concert with various levels of government, to ensure not just women's rights but those of all workers to employment of their choice. Without the structure for realization, the right to one's choice of career remains nothing but an empty phrase.

[Translation]

Si elle surmonte cet obstacle l'un des problèmes le plus pressant qu'elle rencontre alors est celui du manque de renseignements sur ces métiers. Comment doit-elle s'y prendre pour apprendre un métier exigeant une qualification professionnelle? Quels sont les débouchés? Quelles sont les conditions d'entrée? Combien de temps lui faudra-t-il pour devenir travailleuse qualifiée?

Ici encore, Times Change l'aide. Nous avons une mine de renseignements sur ces métiers, les conditions d'entrée, les cours, la formation en cours d'emploi, les salaires etc. Nous sommes en contact avec la direction provinciale de l'apprentissage et nous avons les listes des métiers réglementés et des métiers non réglementés, le nombre d'heures nécessaires pour avoir la qualification de compagnon et autres renseignements de ce genre.

Toutefois, notre expérience nous a appris que de nombreuses femmes ne possèdent pas les connaissances de base les plus élémentaires: mathématiques et sciences. Depuis trop longtemps ces matières sont considérées comme «masculine» ce qui nuit beaucoup à nos clientes, les plus âgées surtout. Nous devons également ajouter qu'en dépit de l'élimination progressive des stéréotypes sexistes dans nos établissements d'enseignement, la question est loin d'être réglée.

Mais, supposons que notre cliente a la chance d'avoir fait les maths dont elle a besoin. Si elle décide alors de devenir apprenti, elle risque là aussi de se heurter à des attitudes discriminatoires. Il est lamentable que seul un peu plus de 1 p. 100, nous répétons 1 p. 100, de toutes les femmes qui suivent des programmes d'apprentissage fassent des métiers autres que celui de coiffeuse, et la raison pour cela? Et bien, un grand nombre de nos clientes nous disent que les conseillers de la direction de l'apprentissage orientent les femmes dans cette direction.

Nous pourrions aujourd'hui consacrer tous nos commentaires à l'apprentissage mais ce n'est pas notre intention. Nous aimerions toutefois attirer l'attention de ce groupe de travail sur les excellents mémoires traitant des femmes dans les professions non traditionnelles qui ont été soumis en janvier 1978 au Conseil de la formation industrielle. Il est décourageant de relire le mémoire auquel avait participé Times Change et de se rendre compte que presque rien n'a changé depuis.

Mais continuons; supposons que notre cliente remplisse les conditions nécessaires et trouve un conseiller qui approuve son choix. Trop souvent elle doit encore faire face à des attitudes préconçues, de la part cette fois des autres apprentis et travailleurs du sexe masculin, c'est-à-dire, si elle a eu la chance de trouver un employeur qui veuille bien la prendre. Nous savons parfaitement que l'apprentissage relève des provinces, mais le gouvernement fédéral pourrait faire beaucoup pour influencer leurs principes directeurs et leurs méthodes et pour travailler de concert avec les divers niveaux de gouvernement pour garantir les droits non seulement des femmes mais de tous les travailleurs à un emploi de leur choix. En l'absence d'une structure permettant de l'exercer, le droit de chacun à la

[Texte]

Another route many of our clients follow, the majority in fact, is a training course at a community college sponsored by Canada Employment and Immigration. However, long waiting lists and low allowance rates mean that many cannot afford to avail themselves of this program. Furthermore, in our experience too often these courses equip students with only the most rudimentary skills. Inadequate course content, obsolete machinery and a learning environment of no parallel to real working conditions mean that a graduate is not competitively employable upon completion of the course. We do not wish to single out the community colleges as culpable in this situation. People cannot in one year learn all the skills necessary to enter a skilled trade at any but the most basic level.

It is this situation which has convinced Times Change counsellors of the necessity for the federal government to emphasize and increase the funding of on-the-job training programs. These programs expose a woman to the reality of the work place, give her a decent living wage as she learns and, perhaps most importantly of all, provide her with the job experience all employers require. While again we are well aware of the money the federal government has put into on-the-job training for women in non-traditional fields, we are equally aware of the inadequacy of this amount.

However, if a woman is among the few who are lucky enough to get into such a program, once again the onus is on her to find an employer willing to hire and train her. She must deal with the attitudes of male co-workers and the lack of adequate facilities such as washrooms and changing rooms, for example, in her place of employment.

Other problems such as inadequate day care and sexual harassment are problems all women face in every work situation. These have been so often and so well addressed that we will not repeat them here. However, we do wish to direct the attention of this task force to the excellent brief on employment strategies for women in the '80s submitted by the Ontario Council on the Status of Women to the Ontario government in April, 1980.

In closing, we wish to remind the task force of our focus on women in the skilled trades as only one area which must be addressed when considering employment strategies in the '80s. As women's employment counsellors we are deeply concerned with the reality that the majority of women continue to dominate in the so-called pink-collar-job ghettos and that rapid technological changes will result in the devastation of thousands of women's lives if immediate remedies are not implemented.

The reason women explore occupations in the skilled trades against the tremendous odds we have outlined above is that these occupations provide a decent living wage and security for

[Traduction]

carrière de son choix n'est rien qu'une expression vidée de son sens.

Un grand nombre de nos clientes s'orientent vers les cours de formation professionnelle offerts par Emploi et Immigration Canada dans les collèges d'arts et métiers. Toutefois, de longues listes d'attente et des bourses peu généreuses les forcent à y renoncer. En outre, notre expérience nous a montré que trop souvent ces cours ne donnent aux étudiants que les qualifications les plus rudimentaires. L'insuffisance des matières enseignées, l'ancienneté des machines et l'absence de parallèle entre les conditions réelles de travail et le milieu où se fait l'enseignement expliquent pourquoi, à la fin du cours, une diplômée n'est pas employable immédiatement et ne peut soutenir la concurrence sur le marché du travail. Nous ne voulons pas en rejeter toute la responsabilité sur les collèges d'arts et métiers. En un an on ne peut acquérir que les rudiments les plus élémentaires des qualifications nécessaires à ces métiers.

C'est cette situation qui a convaincu les conseillers de Times Change que le gouvernement fédéral devait mettre l'accent sur les programmes de formation en cours d'emploi et les subventionner plus généreusement. Ces programmes exposent les femmes aux réalités du milieu de travail, leur offrent un salaire décent pendant qu'elles apprennent et, c'est peut-être le plus important, leur donnent l'expérience professionnelle qu'exigent tous les employeurs. Bien que nous soyons parfaitement conscients des sommes que le gouvernement fédéral consacre à la formation en cours d'emploi pour les femmes dans les domaines non traditionnels, nous sommes tout aussi conscients de l'insuffisance de ces sommes.

Toutefois, si une femme se trouve parmi les rares élues qui ont la chance d'être admises à un de ces programmes, une fois encore c'est à elle de trouver un employeur qui veuille bien l'engager et la former. Elle doit faire face aux attitudes des hommes avec qui elle travaille et au manque d'installations convenables, telles que toilettes et vestiaires, par exemple, là où elle travaille.

Le manque de garderies et le harcèlement sexuel sont des problèmes qui se posent à toutes les femmes où qu'elles travaillent. On en a si souvent et si bien parlé que nous n'y reviendrons pas ici. Toutefois, nous aimerions attirer l'attention de ce groupe de travail sur l'excellent mémoire traitant la stratégie de l'emploi pour les femmes dans les années 80 que le Conseil ontarien sur la situation de la femme a présenté au gouvernement de l'Ontario en avril 1980.

Pour finir, nous aimerions rappeler au groupe de travail que la question des femmes et des métiers exigeant une qualification professionnelle n'est que l'un des facteurs à envisager avant d'adopter une stratégie de l'emploi pour les années 80. En qualité de conseillères à l'emploi des femmes, nous sommes gravement préoccupées par le fait que la majorité des femmes continuent à être cantonnées dans ce qu'on appelle le ghetto des cols roses et que les changements techniques rapides dévasteront la vie de milliers de femmes si on ne prend pas des mesures pour y remédier immédiatement.

La raison pour laquelle les femmes envisagent un métier exigeant une qualification professionnelle, envers et contre tout comme nous l'avons décrit ci-dessus, est que ces métiers leur

[Text]

their futures and those of their dependents, the right of every worker in Canada.

We have eight recommendations.

• 1550

One, that services such as those provided by Times Change, should be expanded to make information for women wanting to enter the skilled trades readily available. Part of the service should focus on problems women face once on the job.

Two, there must be commitment to and encouragement of women's entry into the skilled trades by Canada Employment and Immigration counsellors and apprenticeship counsellors.

Three, more pre-apprenticeship programs, which focus on women's familiarization with the reality of working in the skilled trades, must be provided. Introduction to Non-Traditional Occupations—INTO—is one such program.

Four, there should be a review of the entrance requirements—this is in apprenticeship—to assess their present suitability. Women must not be barred from a job in the skilled trades on the basis of out-of-date entrance requirements.

Five, if a woman does need upgrading to qualify for entry, this should be immediately accessible and financial assistance provided where necessary.

Six, more funds should be provided for on-the-job training.

Seven, resources currently available in our schools which can help correct sex-role stereotyping and provide role models not restricted by sex, must be utilized by all teachers and guidance counsellors.

Eight, targets must be set and achieved for getting women into the skilled trades.

We realize that some of our recommendations centre on provincial responsibilities rather than those of the federal government and as such, are not specifically the concern of this task force. However, as already stated in the body of this brief, the federal government can act in concert with the provincial governments, and can use its influence to encourage and actualize women's entry into the skilled trades. Thank you.

The Chairman: Thank you very much. I should tell you that as we hold our hearings across the country, every time we have a major employer appearing before us or a major employer's association, we have asked them about this—myself or one of the other members have asked them what their attitude is with respect to accepting women in non-traditional work, especially where they have complained to the task force about shortages in the skilled trades. I cannot recall, myself, one of them

[Translation]

assurent un salaire décent et garantissent leur avenir et celui des personnes qu'elles ont à charge, ce à quoi ont droit tous les travailleurs au Canada.

Nous avons huit recommandations.

Premièrement, que les services offerts par Times Change soient généralisés pour que les femmes désireuses de faire un métier exigeant une qualification professionnelle puissent avoir facilement accès à tout renseignement utile. Ces services devraient s'occuper en partie des problèmes qui se posent à ces femmes une fois qu'elles sont au travail.

Deuxièmement, les conseillers d'Emploi et Immigration Canada et les conseillers en apprentissage doivent être convaincus que les femmes peuvent faire un métier exigeant une qualification professionnelle et les y encourager.

Troisièmement, il faut multiplier les programmes de pré-apprentissage qui familiarisent les femmes avec les réalités du travail dans les métiers exigeant une qualification professionnelle. Initiation aux professions non traditionnelles est l'un de ces programmes.

Quatrièmement, il faudrait réviser les conditions d'entrée—pour l'apprentissage et s'assurer qu'elles correspondent à la situation actuelle. Il ne faut pas que les femmes se voient refuser l'accès à un emploi exigeant une qualification professionnelle pour la seule raison que les conditions d'entrée sont dépassées.

Cinquièmement, si une femme a besoin de se perfectionner pour être admissible, elle devrait pouvoir le faire immédiatement et recevoir l'aide financière dont elle a besoin.

Sixièmement, des subventions supplémentaires devraient être accordées pour la formation en cours d'emploi.

Septièmement, les ressources qui existent à l'heure actuelle dans nos écoles pour aider à corriger les stéréotypes sexistes et à fournir des modèles de rôle indépendamment du sexe, doivent servir à tous les professeurs et conseillers pédagogiques.

Huitièmement, il faut fixer et réaliser des objectifs concernant l'admission des femmes aux métiers exigeant une qualification professionnelle.

Nous nous rendons compte que certaines de nos recommandations relèvent des gouvernements provinciaux et non du gouvernement fédéral et que, par conséquent, elles n'intéressent pas directement ce groupe de travail. Toutefois, comme on l'a dit dans le corps de ce mémoire, le gouvernement fédéral peut agir de concert avec les gouvernements provinciaux et peut se servir de son influence pour encourager et faciliter l'entrée des femmes dans les métiers exigeant une formation professionnelle. Merci.

Le président: Merci beaucoup. Je devrais vous dire que comme nous tenons nos audiences dans tout le pays, à chaque fois qu'un gros employeur ou une association de gros employeurs a comparu devant nous, nous lui avons demandé, moi-même ou l'un des autres membres, nous lui avons demandé s'il était prêt à accepter des femmes dans les emplois non traditionnels, surtout lorsqu'il se plaignait d'une pénurie de travailleurs qualifiés. Je ne me souviens pas d'une seule

[Texte]

answering in the negative. As a matter of fact, they have all said that they would more than welcome them. Now, we only started our hearings last summer so this may be a relatively recent attitude. These are people at the top of the organization. These are not the people who would work in the shops.

It appears to me, and to others, that not only does justice suggest that this should be done but it is now appearing that economics are requiring it. The employers realize now that, with the declining birth rate and with the shortage of skilled immigrants from abroad—which they relied on in the past, they have to use every available personnel resource in this country. Women are a great potential resource and they are quite willing to do everything possible to get them into that work. That is what they have said to us. Now, we will have to wait and see whether they follow that up.

I presume that in your recommendation three, what you are recommending is some kind of orientation course to prepare women who have been out of the work force for a number of years, or who have been away from school for a long time, or have been at home, or for whatever reason—they are just not ready to go right into an apprenticeship program or a skilled trades training program. If that is what you are recommending, I think that is very necessary. Across Canada right now are there many courses which get you ready for training? Do you know of many in Toronto, for example?

Jo Saxby: A number of the community colleges have INTO programs—the Introduction to Non-Traditional Occupations. But from our services alone we know there could be 10 times the number of seats available in the colleges for these programs and they would be filled.

• 1555

I think one thing important to point out is that we do not always consider that for many women the reason they are interested in exploring a skilled trade leads them to overlook some of the problems they might consider, were they at all familiar with what it is like to work in a factory. I think it is difficult for a lot of us to keep that in mind. I am sure the situation when all of you were in secondary school, as was true for myself and other counsellors, did not allow us into shop classes. Most of the women who do consider occupations in the skilled trades come from a family where the father was a skilled tradesman. So at least they have some familiarity with what the working conditions are like. But a great many other women do not. One of the things a pre-apprenticeship program such as INTO provides is a chance for women to go into a factory and see what kind of work is done, what are the working conditions, how many people they will be working with, and those kinds of concrete details.

The Chairman: You probably realize that in the Second World War—I do not know what the record was in the First

[Traduction]

réponse négative. En fait, ils ont tous dit qu'ils les accueilleraient à bras ouverts. Nous n'avons commencé nos audiences que l'été dernier et c'est peut-être là une attitude relativement récente. Ces gens se trouvent en haut de l'échelle. Ce ne sont pas eux qui travaillent dans les ateliers.

Il me semble, et je ne suis pas le seul, que cela devrait se faire non seulement par souci de justice mais aussi pour des raisons économiques. Les employeurs réalisent maintenant que, en raison de la baisse du taux des naissances et de la pénurie de travailleurs qualifiés venant de l'étranger sur lesquels ils avaient toujours compté, ils doivent puiser à toutes les sources de personnel qui existent dans ce pays. Les femmes constituent une réserve de main-d'œuvre très riche et ils sont prêts à faire tout ce qui est en leur pouvoir pour les attirer. C'est ce qu'il nous ont dit. Maintenant, il nous faut attendre pour voir s'ils mettront leurs paroles en action.

Je présume que ce que vous recommandez dans votre troisième recommandation est un genre de cours d'orientation pour préparer les femmes qui ne font plus partie de la population active depuis plusieurs années ou qui ont quitté l'école depuis longtemps, ou qui sont à la maison, ou qui pour quelques raisons que ce soit ne sont pas prêtes à suivre immédiatement un programme d'apprentissage ou un programme de formation professionnelle. Si c'est bien ce que vous recommandez, je pense que c'est très nécessaire. Y a-t-il à l'heure actuelle dans tout le Canada des cours qui préparent à recevoir une formation professionnelle? Savez-vous s'il y en a à Toronto, par exemple?

Jo Saxby: Un certain nombre de collèges d'arts et métiers ont des programmes d'initiation aux professions non traditionnelles. Mais si on en juge d'après les seuls besoins de notre service il pourrait y avoir dix fois plus de places dans ces programmes et elles seraient toutes prises.

Je pense qu'il est important de souligner la chose suivante: nous oublions parfois que la raison même pour laquelle tant de femmes sont attirées par les métiers exigeant une qualification professionnelle leur fait omettre certains problèmes auxquels elles s'arrêteraient si elles connaissaient vraiment les conditions de travail dans une usine. Je pense qu'il est difficile pour un grand nombre d'entre nous de garder cela présent à l'esprit. Je suis sûre que lorsque vous étiez à l'école secondaire, et c'était certainement le cas pour moi-même et pour d'autres conseillères, nous n'étions pas admises dans les salles de travaux pratiques. La plupart des femmes qui envisagent un métier exigeant une qualification professionnelle viennent d'une famille où le père était travailleur qualifié. Ainsi elles ont au moins une vague idée des conditions de travail. Mais beaucoup d'autres n'en ont aucune. L'un des avantages des programmes de pré-apprentissage comme «Initiation aux professions non traditionnelles» est qu'il permet aux femmes d'aller dans une usine et d'y voir le travail qui s'y fait, les conditions de travail, le nombre de personnes avec qui elles travailleront et toutes sortes de détails concrets de ce genre.

Le président: Vous savez probablement que pendant la Seconde Guerre mondiale, je ne sais pas ce qu'il en était

[Text]

World War, but in the Second World War, among the allied countries, in any case, large numbers of women went into the trades because most of the men were overseas. The shipbuilding industry, the manufacture of tanks, weapons, and everything else for the war effort—a lot of that was carried on by women who were put through crashtraining courses to do it—and they did it. It was coped with very well. So it can be done. It was done with less attitudinal change programs at that time, but because it was wartime, it was considered necessary and possible. But as soon as the war was over, everything went back to the way it was.

Another question I wanted to ask you was, at the beginning of your brief you say last year you saw approximately 800 women who came to your service for help, and then later on you gave me the impression that the great majority of the women who approached you were either middle-aged or—well, they were not young women. Could you clarify that? Of the 800, what would be the average age of those who sought counselling for work?

Jo Saxby: I should clear up something about the 800 as well. We see many more women than 800 per year, but we see approximately 800 new clients. What that means is that in the past we have provided services to women who would perhaps then continue to use our services later on if they lost their job or if they found that the financial situation they were in meant the job they presently had was not sufficient in financial returns. What I mean to say is we do not see many young women of high-school age. We see people usually in their mid-thirties . . .

The Chairman: That is young.

Jo Saxby: . . . right up to people in their mid-sixties—I have nothing against that age myself—that means they are women who are more and more—I am sure you are as aware of the statistics as I, about the number of women increasingly separated and divorced, and while a lot of women are getting some support from their husbands, it does not take into account the increase in the cost of living and these kinds of necessities. So women of these ages are considering, or beginning to consider, jobs in the skilled trades because of these financial pressures.

The Chairman: I see. So you are getting a lot of women in there in their thirties, early forties, maybe late twenties, and from what I understand a lot of them are coming back to the work force because they become single parents in one way or another. Does your counselling involve the need to find some daycare for them, if they are going to take the job?

Jo Saxby: Again I am sure you have heard from groups across the country about the inadequate facilities available to women. We have information on daycare, how people can go about getting daycare subsidies and where the daycare centres in the city are. But many more services are needed. The person who was first this afternoon was talking about the fact that there are many schools that have after-school programs, and

[Translation]

pendant la Première Guerre mondiale, mais pendant la Seconde Guerre mondiale, chez les Alliées en tout cas, un grand nombre de femmes firent des métiers exigeant une qualification professionnelle car presque tous les hommes étaient outre-mer. La construction des bateaux, des tanks, des armes, et tout ce qui faisait partie de l'effort de guerre, était en grande partie la responsabilité des femmes qui durent suivre des cours de formation accélérée et qui le firent. On s'en est très bien sorti alors et on peut encore le faire. A l'époque, ça s'est fait avec moins de programmes de modification des attitudes, mais parce que c'était la guerre et que tout le monde estimait que c'était nécessaire et possible. Mais dès que la guerre fut terminée, tout redevint comme avant.

Une autre question que je voulais vous poser est la suivante: Au début de votre mémoire vous dites que l'an dernier 800 femmes environ ont eu recours à votre service, et plus tard vous m'avez donné l'impression que la grande majorité des femmes qui se sont adressées à vous étaient soit d'un certain âge ou—disons qu'elles n'étaient pas jeunes. Pourriez-vous donner des éclaircissements là-dessus? Sur les 800, quel était l'âge moyen de celles qui avaient besoin d'orientation professionnelle?

Jo Saxby: Je devrais préciser que nous voyons beaucoup plus de 800 femmes par an, mais nous voyons environ 800 nouvelles clientes. Cela veut dire que nous avons déjà offert nos services à des femmes qui nous reviennent plus tard soit qu'elles n'aient plus de travail ou qu'elles trouvent que leur situation financière est telle que l'emploi qu'elles occupent actuellement ne suffit pas à les faire vivre. Ce que je veux dire c'est que nous ne voyons pas beaucoup de jeunes filles. Nous voyons surtout des femmes qui ont environ 35 ans . . .

Le président: C'est jeune.

Jo Saxby: Et jusqu'à 65 ans. Je n'ai personnellement rien contre cet âge—cela veut dire qu'il y a de plus en plus de femmes qui sont . . . je suis sûre que vous êtes tout aussi au courant que moi des statistiques et du nombre croissant de femmes séparées ou divorcées, et bien que beaucoup d'entre elles reçoivent une aide financière de leurs maris, elle ne tient pas compte de l'augmentation du coût de la vie ni d'autres facteurs de ce genre. Aussi les femmes de cet âge envisagent, ou commencent à envisager, de faire un métier exigeant une qualification professionnelle pour des raisons financières.

Le président: Je vois. Alors vous recevez beaucoup de femmes dans la trentaine, ou qui ont de 40 à 45 ans, ou de 25 à 30 ans, et si je comprends bien, un grand nombre d'entre elles rentrent dans la population active car, pour une raison ou une autre, elles se retrouvent seules pour élever leurs enfants. Est-ce que votre tâche consiste également à leur trouver une garderie si elles acceptent un emploi?

Jo Saxby: Une fois encore, je suis sûre que d'un bout à l'autre du pays vous avez entendu des groupes déplorer le manque d'installations pour les femmes. Nous avons des renseignements sur les garderies, sur la façon d'obtenir des subventions et sur leur répartition géographique à Toronto. Mais il y a un grand besoin de services supplémentaires. La personne qui est passée la première cet après-midi a parlé des

[Texte]

those need to be increased. That really does not take into account, though, the fact that many people work shifts, and not just women in the skilled trades would have to concern themselves with 24 hour a day daycare. Nurses, for example, have to work shifts. There are a great many people who need 24 hour a day daycare services.

• 1600

Sandy Kinsman: Could I say something about the women who come to Times Change?

The Chairman: Of course.

Sandy Kinsman: I find that when a young woman starts to work she usually goes into some kind of occupation that seems appropriate to her at the time. She may have two or three jobs, and come to a point where she feels that she is limited, in that she really did not take enough time to consider the long term. Those are the young people who come to us. Then, as Jo says, there are the ones who have children in school, or they are separated, divorced, or maybe have had a difficult job history where they have been and they need to get into a different kind of occupation. The young people, it seems to me, are more interested in the nontraditional occupations than are the older women, because they have experienced firsthand that they can only go so far in whatever they have been trained to do in the past.

The Chairman: Yes. In your recommendation you say that:

Targets must be set and achieved for getting women into the skilled trades.

Are you recommending there an affirmative action program coupled with contract compliance?

Jo Saxby: Yes, and as well, we are aware of the quotas that have been set by Canada Employment and Immigration, for example, for a certain percentage of the people who take nontraditional occupation training courses in the community colleges to be women. One of the drawbacks to such targeting is that very often it is not achieved, and that goes in conjunction with the kinds of problems that exist in terms of long waiting lists and inadequate allowance rates for people who are trying to consider a job in the skilled trades precisely because they need money. To make such a small amount of money available to them while they train means that a lot of women who would consider a job do not, because they cannot live on the amount of money provided by the commission as they train.

Sandy Kinsman: I think there is another problem here too, and that is that when a woman has graduated from the program it is her responsibility to find an employer who is going to hire her; as you said before, some of the employers who are at the top levels, at the executive level, agree in principle, but that is not whom she is generally applying to, and there is still a tremendous amount of prejudice. It is sometimes like finding a needle in a haystack to find that

[Traduction]

nombreuses écoles qui ont organisé une garderie après la classe, et il en faudrait davantage. Et cela ne tient vraiment pas compte du fait que bien des gens travaillent par roulement et qu'il n'y a pas que les femmes ayant un métier exigeant une qualification professionnelle qui doivent trouver une garderie ouverte 24 heures par jour. Les infirmières, par exemple, travaillent par roulement. Il y a beaucoup de personnes qui ont besoin des services d'une garderie 24 heures par jour.

Sandy Kinsman: Puis-je dire quelque chose au sujet des femmes qui viennent à Times Change?

Le président: Bien sûr.

Sandy Kinsman: Je constate que lorsqu'une femme jeune commence à travailler elle choisit généralement une profession qui semble lui convenir pour l'instant. Elle travaille dans deux ou trois endroits différents, et en arrive au point où elle se sent limitée, car elle n'a vraiment pas suffisamment pensé au long terme. Ce sont ces jeunes personnes qui viennent nous voir. Puis, comme l'a dit Jo, il y a celles qui ont des enfants en classe, ou qui sont séparées, divorcées, ou qui peut-être ont eu des problèmes là où elles travaillaient et ont besoin de changer de profession. Les jeunes, il me semble, s'intéressent davantage aux professions non traditionnelles que les femmes plus âgées, car elles se sont déjà rendu compte qu'elles plafonnent vite dans leur domaine.

Le président: Oui. Dans votre huitième recommandation vous dites que:

Il faut fixer et réaliser des objectifs pour l'entrée des femmes dans les métiers exigeant une qualification professionnelle.

Est-ce que c'est un programme d'action positive renforcé par le contrôle des contrats que vous recommandez?

Jo Saxby: Oui, et nous sommes également au courant des quotas qui ont été fixés par Emploi et Immigration Canada, par exemple, pour qu'il y ait un certain pourcentage de femmes parmi les gens qui suivent des cours de formation professionnelle non traditionnelle dans les collèges d'arts et métiers. L'un des inconvénients de ce système est que très souvent le quota n'est pas rempli et cela va de pair avec le problème des longues listes d'attente et de l'insuffisance des subventions aux personnes qui voudraient un métier exigeant une qualification professionnelle justement parce qu'elles ont besoin d'argent. Un grand nombre de femmes qui envisageraient autrement de faire un métier, ne le font pas parce qu'elles ne peuvent pas vivre avec ce que leur donne la Commission pendant qu'elles sont en cours de formation.

Sandy Kinsman: Je pense qu'il y a également un autre problème; lorsqu'une femme est diplômée du programme c'est elle qui doit trouver un employeur; comme vous l'avez dit plus tôt, certains employeurs qui se trouvent en haut de l'échelle, à l'échelon de la direction, sont d'accord en principe, mais ce n'est pas à eux qu'elle a affaire, et il existe encore d'énormes préjugés. Trouver un employeur qui soit prêt à l'engager avec, comme nous l'avons dit, une formation relativement minimale,

[Text]

employer who is willing to take her on with, as we said, this relatively minimal training.

The Chairman: Yes. My last question has to do with shared work. Have you found many employers who are willing to hire women on a shared-work concept? Do you know what I mean by that?

Jo Saxby: Yes.

The Chairman: That is where two—it is usually two, but it could even be more than two—individuals share a job, so that they can spend so many days a week taking care of their home and young children and they can fill in for one another in the same job. How widespread is that in Toronto? Do you get many employers who are willing to do that, and do you get any number of women who would like to do that?

Jo Saxby: Those are two different things. First of all, there is not much of it available . . .

The Chairman: There is?

Jo Saxby: There is not much available. We know of some situations in Canada Manpower offices, for example, where there are two women who job share, and it seems to work quite well. I think one of the problems with job sharing, aside from finding an employer who is willing to take that on—and again we can cite all sorts of research studies that have shown how, in fact, an employer can benefit from having two or more people doing the one job in terms of complementary skills and those kinds of things. The difficulty is that very often what goes hand-in-hand with job-sharing is less pay and no benefits. These are things that working women have to consider. Very often a part-time job . . .

• 1605

The Chairman: May I interrupt you? When you say “less pay”, you mean not just the fact that they are working only two or three days a week, but also that the hourly rate is lower.

Jo Saxby: Yes. It is not always prorated, but it should be, as should the benefits.

The Chairman: I see.

Jo Saxby: More and more women are entering the labour force because they cannot keep up with the cost of living. Working at a part-time job, particularly when they have to spend money in transportation and child care, means that they just cannot afford to do job-sharing. I think more people would be interested in it were some of these other problems to be dealt with.

The Chairman: The ones I can think of are not single women or single-parent women, but women who have a working husband. Maybe his salary is not large enough. Maybe she wants to add to his salary or keep up her career training. She may have some career training and she may want to drop out of the full-time labour market for four or five years in order to spend time with her young children, but not to drop out altogether.

[Translation]

c'est parfois comme chercher une aiguille dans une meule de foin.

Le président: Je sais bien. Ma dernière question porte sur le travail partagé. Avez-vous trouvé beaucoup d'employeurs qui soient prêts à engager des femmes dans l'optique du travail partagé? Savez-vous ce que je veux dire par là?

Jo Saxby: Oui.

Le président: Il s'agit du cas où deux—c'est généralement deux, mais ça pourrait très bien être plus de deux—personnes se partagent un emploi de façon à pouvoir passer tant de jours par semaine à s'occuper de leurs maisons et de leurs jeunes enfants et elles peuvent se remplacer mutuellement au même poste. Est-ce que cela est commun à Toronto? Avez-vous de nombreux employeurs prêts à faire ça et voyez-vous beaucoup de femmes qui aimeraient faire ça?

Jo Saxby: Il s'agit là de deux choses différentes. Tout d'abord, ça n'existe pas beaucoup . . .

Le président: Vraiment?

Jo Saxby: Ça n'existe pas beaucoup. Nous connaissons plusieurs cas dans les bureaux de la Main-d'œuvre du Canada où, par exemple, deux femmes partagent le même poste, et cela semble très bien marcher. Je crois que le problème du travail partagé, hormis celui de trouver un employeur qui soit prêt à l'admettre, et là encore, nous pouvons citer toute sorte d'études qui prouvent qu'en fait c'est tout à l'avantage de l'employeur d'avoir deux personnes ou davantage qui occupent le même poste car elles ont des qualifications complémentaires etc. Malheureusement, les sommes doivent tenir compte du fait que très souvent les emplois partagés sont moins rémunérateurs et ne comportent pas d'avantages sociaux. Fréquemment, un emploi à temps partiel . . .

Le président: Qu'il me soit permis de vous interrompre. Quand vous dites que ces emplois sont moins rémunérateurs, vous voulez dire que les taux horaires sont plus bas? Il ne s'agit pas simplement du fait que ces personnes ne travaillent que deux ou trois jours par semaine?

Jo Saxby: Oui. Malheureusement, les salaires et les avantages sociaux ne sont pas toujours distribués au prorata.

Le président: Je comprends.

Jo Saxby: Comme la vie est si chère, il y a de plus en plus de femmes qui travaillent à l'extérieur du foyer. Et puisqu'elles doivent déboursier pour se rendre au travail et faire garder les enfants, elles ne peuvent pas se permettre le partage d'un emploi. A mon avis, beaucoup s'y intéresseraient si l'on pouvait régler les autres problèmes.

Le président: Je ne songe pas ici aux femmes célibataires, aux femmes seules qui élèvent une famille, mais surtout à celles qui ont un mari qui travaille. Soit que le salaire du mari ne soit pas assez élevé, soit qu'elles veuillent le compléter, ou qu'elles craignent de se rouiller. Il y a des femmes qui ont une formation professionnelle et qui désirent se retirer du marché du travail à plein temps pendant quatre ou cinq ans pour élever

[Texte]

I see a potential there. If she drops out altogether, it is very difficult for her to come back. However, if she can reduce a five-day week to a two- or three-day week for a number of years, I see a great potential. The ones I have spoken to who would like to do it are married women with young children. It is not one salary for them, it would be complementing. But the salary is not the only thing. They want to keep up their work experience in the field they have trained for. Some of them are professionals or semi-professionals. I do not know if any of those kinds have approached you.

Sandy Kinsman: Times Change started seven years ago and at the beginning those were the kinds of issues we put the most emphasis on. At that time we had some success. That was maybe 1974 and 1975. However, as the job market got tighter, employers were not willing to take on two people because it meant they had to pay double benefits and it made a lot more paper work. There are occupations, like teaching, for instance, where it works very well. For instance, two teachers sharing one person's job would not take the spares and the lunch hours, so the board would actually be getting a teacher and a quarter or something like that. It worked very well. In fact, I think they still do it in some areas. I know people who are doing it.

In our experience we found that the women who had complementary skills and went out as a unit to try to convince an employer to take on the two of them found this very difficult because it was something new. They had a lot of trouble. I found it was more successful if, say, something like the board of education said they were going to set this up, rather than two women going on their own.

The Chairman: David Orlikow.

Mr. Orlikow: Your last point is that the targets must be set and achieved. You have talked in your brief and in answer to questions about the difficulties that women have even if they get the training to get jobs. It seems to me the first place we should expect jobs to be made available is with governments, federal, provincial and municipal. They all have property and the property all has to be maintained. I assume that they have electricians and plumbers and carpenters and a number of other trades and that people do retire. It seems to me the first place where we should try to get some action is in those places. The second place is in organizations which are funded by governments. I am thinking of hospitals; I am thinking of senior citizens housing projects; I am thinking of Crown corporations. If they are any size at all, they all have to have the kind of skills that you want women to get jobs in. Has anybody done anything to try to get these governments to put into practice the kind of objectives that they have all enunciated as being their objectives?

[Traduction]

leurs jeunes enfants, sans pour autant abandonner complètement leur champ d'activités.

Si elles abandonnent complètement, il leur est très difficile d'y revenir par la suite. Toutefois, il pourrait être très intéressant pour elles de travailler deux ou trois jours par semaine pendant un certain nombre d'années. Les femmes que cette perspective intéresse sont en général mariées et ont de jeunes enfants. Leur rémunération ne ferait que compléter le salaire du mari. Mais l'argent n'est pas la seule motivation: elles ne veulent surtout pas perdre ce qu'elles ont acquis au cours de leurs années d'études. Certaines d'entre elles ont une formation professionnelle ou semi-professionnelle. Je me demande si on vous a posé des questions de ce genre.

Sandy Kinsman: L'organisation Times Change a été lancée il y a sept ans et au début, nous insistions beaucoup sur ces questions-là et nous avons connu un certain succès. C'était un 1974 et 1975. Mais la concurrence s'est faite plus âpre sur le marché de l'emploi et les employeurs se sont montrés réticents: refusant d'engager deux personnes pour occuper un même poste, parce qu'il leur fallait verser le double des avantages sociaux et que cela augmentait la paperasserie administrative. Dans certains domaines, dans l'enseignement par exemple, ce principe s'applique très bien. Deux enseignantes se partageant le poste d'une personne ne prennent pas de moments de repos ni d'heures de repas aux frais de l'employeur, bien que les conseils scolaires y gagnent 25 p. 100. Ça marchait très bien et je pense que ça existe encore dans certaines régions. Je connais des gens qui font cela.

D'autre part, il a été très difficile pour des équipes de deux femmes possédant des techniques complémentaires de persuader les employeurs de les engager toutes les deux. C'était quelque chose de nouveau. J'ai constaté que la tentative avait plus de chances de réussir si les conseils scolaires, par exemple, en prenaient l'initiative, plutôt que de la laisser entre les mains de deux femmes.

Le président: M. David Orlikow.

M. Orlikow: Ce que vous venez de nous dire, c'est qu'il faut préciser et réaliser des objectifs. Dans votre mémoire et en réponse aux questions à obtenir des emplois même si elles ont reçu la formation appropriée. Il me semble que ce sont les gouvernements, le fédéral, les provinces et les municipalités, qui les premiers devraient offrir des emplois. Ils ont tous des biens immobiliers qui exigent des travaux d'entretien. Je suppose qu'ils ont des électriciens, des plombiers, des charpentiers et d'autres corps de métier à leur service et que les gens prennent leur retraite à un moment donné. A mon avis, c'est là qu'il faut d'abord s'adresser pour faire avancer les choses. Ensuite, nous pourrions aller voir des organismes subventionnés par les gouvernements. Je songe ici aux hôpitaux, aux habitations de l'âge d'or, aux sociétés de la Couronne. S'il s'agit de bâtiments de quelque importance, il n'y a pas de doute que les administrateurs devraient pouvoir offrir aux femmes les emplois exigeant les titres de compétence dont nous parlons ici. Quelqu'un a-t-il fait quelque chose pour pousser les gouvernements à donner suite aux mesures qu'ils ont tous préconisées?

[Text]

• 1610

Jo Saxby: As you say, certainly various levels of government do have affirmative action programs. There is also contract compliance. One of the difficulties is, however, that when some levels of government show a willingness to hire a woman in a certain nontraditional occupation, very often the women is not there for the reasons that we have talked about in the brief. So, it is partly a vicious circle. Women do not go into the skilled trades for the reasons that we have talked about; then certain employers are willing to take on a woman as an electrician, let us say, but when they need one she is not immediately available and it re-enforces some of the attitudes that have already existed: "well, we would hire a woman in this position were there one available and there just is not". Then the blame gets put back on women's not going into these occupations.

Mr. Orlikow: In the last few years there has been a slowdown in the number of jobs available. In the construction industry there are in many parts of Canada a large number of unemployed journeymen. Of course that creates a feeling amongst people, not just women who are not in the field, that it is not the best place to go and then, of course, there are fewer apprentices and all the rest of it. But institutions do have an idea of what they will need down the road. A hospital that has a certain number of electricians, knows when the present staff they have will come to retirement age and they will need a replacement. It does seem to me that it would not be that difficult, particularly for large organizations like governments, or hydro or some of the large hospitals, to be able to project what they are going to need two, three, five, ten years down the road. If they can project that and if they set as an objective that they will allocate a certain percentage of those jobs which will be coming available to qualified women, then the community colleges and the apprenticeship organizations could say, "well, we know there will be a certain number of jobs and therefore we are going to have at least a certain percentage of women entering these fields". It seems to me that women's organizations should be putting a major part of the responsibility for getting the action which they want on these agencies over which governments have direct control. It is very difficult except if we have contract compliance which we have not done in Canada to my knowledge. We have not said to a contractor who is building a building for the government, or a hospital which government will pay for, that unless you have a certain number of women or unless you have a certain number of nonwhites or whatever your target is, unless you have that, unless you show us that you are moving in that direction, you cannot get the contract regardless of how low you bid on the job. They have that in the United States. There is some question about how effective it is, but at least they are trying. We have not had that. We had the Status of Women people who work in the Department of Employment, before us a couple of weeks ago and they told us that all they have is three departments of about 26 or 28 departments which are just going to try to do something. It just seems to me that if we

[Translation]

Jo Saxby: Différents gouvernements ont mis sur pied des programmes d'action positive. Il faut respecter aussi les normes des contrats. Toutefois, l'un des problèmes tient à ce que les femmes ne se présentent pas à des postes qui ne leur étaient pas réservés traditionnellement pour les motifs que nous avons évoqués dans notre mémoire, même lorsque les gouvernements manifestent leur intention d'embaucher des femmes. Nous tombons dans un cercle vicieux. Les femmes ne s'orientent pas vers les métiers spécialisés pour les raisons que nous avons énoncées plus haut. Certains employeurs veulent bien embaucher une femme comme électricienne, disons, mais quand ils en ont besoin, aucune femme ne se présente. Alors, ils répètent ce qu'ils nous ont toujours dit, c'est-à-dire qu'ils sont tout à fait disposés à engager des femmes pour tel ou tel poste, mais qu'aucune candidate ne se présente. On rejette donc le blâme sur les femmes qui, prétend-on, ne s'intéressent pas à ces emplois.

M. Orlikow: Ces dernières années, les offres d'emploi ont été moins nombreuses. Dans le bâtiment, il y a de nombreux ouvriers en chômage dans bien des régions du Canada. Bien entendu, les gens se disent: il ne s'agit plus de s'orienter vers les métiers de la construction, se dit-on. Ce ne sont pas que les femmes qui sont touchées. Le nombre des apprentis diminue et ainsi de suite. Toutefois, les institutions connaissent grosso modo leurs besoins à longue échéance. Un hôpital qui a un certain nombre d'électriciens connaît le moment de la mise à la retraite de son personnel et peut prévoir le personnel de remplacement. A mon avis, il ne serait pas si difficile, surtout dans les grands organismes gouvernementaux, dans les commissions hydro-électriques ou encore dans les grands hôpitaux, de faire des prévisions en matière d'embauche pour les deux, trois, cinq ou dix prochaines années. S'ils pouvaient prévoir accorder un certain nombre de ces postes qui deviendront disponibles à des femmes ayant les titres de compétence appropriés, alors les collèges communautaires et les centres d'apprentissage pourraient se dire qu'il existe un certain nombre d'emplois dans tel ou tel domaine et qu'il faut y orienter un certain pourcentage de l'effectif féminin. Il me semble que les organisations féminines devraient beaucoup insister auprès des organismes qui se trouvent sous la coupe de l'État pour faire avancer ce dossier. Il est très difficile d'y parvenir sans insérer dans les contrats des clauses particulières, ce que nous n'avons pas encore fait au Canada, que je sache. Nous n'avons jamais demandé à un entrepreneur voulant obtenir un contrat pour construire un ministère ou un hôpital qu'il devra embaucher un certain nombre de femmes ou de non-blancs (et on pourra songer à d'autres objectifs sociaux) il devra démontrer qu'il s'oriente à tout le moins dans cette voie, sans quoi il ne peut obtenir son contrat même s'il présente la plus basse soumission. Cela existe aux États-Unis. On peut s'interroger sur les résultats, mais on ne saura nier qu'on a tout de même fait une tentative. Nous ne saurions en dire autant au Canada. Les responsables de la condition de la femme au ministère de l'Emploi soient venus témoigner devant nous il y a quinze jours et ils nous ont dit que trois ministères sur 26 ou 28 sont sur le point de prendre quelque initiative. Il me semble

[Texte]

cannot have the government setting an objective and we cannot have contract compliance, we are really just talking for the sake of the record.

• 1615

Jo Saxby: We certainly agreed with you on that score.

Mr. Orlikow: You have talked about the fact that more funds should be provided for on-the-job training and somewhere else in your brief you talked about the inadequate training allowances. Do you have any information on that?

Jo Saxby: Yes, I do. If a woman is living with an employed spouse or parent, she gets a weekly allowance of \$25. Now, that might sound as if it would be enough money to get her back and forth to the college because Canada Employment and Immigration pays the tuition and supplies the necessary books. However, very often a woman's husband does not want her to go back to work in the first place and the only reason that he will agree for her to do so is if she can pay for everything herself. If she is trying to cover child care and transportation and have a lunch every day, \$25 a week is not enough. If a woman is independent, and living on her own, she gets \$75 a week. If a woman is responsible for herself and one dependent, she gets \$95 a week and the amount increases by \$5 for each dependent.

Mr. Orlikow: Five dollars a week.

Jo Saxby: A week. A woman with four or more dependents gets an allowance of \$125 a week. Now, that amount also is tied into unemployment insurance, and if you are eligible for unemployment insurance, regardless of whether it is lower than that weekly allowance, you must take unemployment insurance. Very often women literally cannot afford to take such courses because they are on unemployment insurance, and even the weekly allowance rate provided by Employment and Immigration is too low.

Mr. Orlikow: Have you or any other organization to your knowledge made any calculations as to what an adequate allowance would be, and I am not talking about a luxurious allowance but an adequate allowance, that would permit women wanted to take these courses and could qualify to do it without the kind of difficulties or harassment—I do not know quite what word to use to describe it—the inadequate allowances you mentioned provide.

Jo Saxby: We ourselves have not put together such a budget, but there is an organization called Opportunity for Advancement which covers a lot of different areas of women's lives when they are considering going back to work. They help people budget, taking into consideration the number of dependents, and most of these people are people who are living in subsidized housing. For the sessions that I have sat in on, for a woman with two children the minimum weekly base is \$200. So you can see there is a tremendous gap between what is provided at present and what in fact a woman needs.

[Traduction]

que si nous ne pouvons pas faire en sorte que le gouvernement se fixe un objectif et impose des exigences particulières aux entrepreneurs, nos paroles ne serviront à rien.

Jo Saxby: Nous sommes tout à fait d'accord avec vous.

M. Orlikow: Vous nous avez dit qu'il faudrait décaler des crédits pour assurer la formation en cours d'emploi et ailleurs dans votre mémoire, vous dites que les allocations destinées à la formation sont inadéquates. Pourriez-vous nous apporter quelques précisions à ce sujet?

Jo Saxby: Oui. Si une femme vit avec un conjoint ou un parent qui a un emploi, elle a droit à une allocation hebdomadaire de \$25. Cette somme peut sembler suffisante pour lui permettre de fréquenter le collège, puisque le ministère canadien de l'Emploi et de l'Immigration paie les frais d'inscription et fournit les livres nécessaires, mais n'oublions pas que très souvent le mari s'oppose à ce que sa femme retourne travailler et il ne le lui permettra que si elle veut payer toutes ses dépenses. \$25 par semaine ne lui suffisent pas pour payer la garde de ses enfants, ses déplacements et son repas du midi. Une femme indépendante vivant seule obtient \$75 par semaine ma foi, je me demande combien d'entre nous ici pourrait vivre avec \$75 par semaine. Une femme qui doit subvenir à ses propres besoins et qui a une personne à charge reçoit \$95 par semaine; ce montant s'accroît de \$5 par personne à charge.

M. Orlikow: \$5 par semaine?

Jo Saxby: Oui, par semaine. Une femme ayant quatre personnes à charge ou plus reçoit une allocation de \$125 par semaine. Or, cette somme aussi est indexée à l'assurance-chômage et si vous avez droit à l'assurance-chômage, même si l'assurance-chômage est inférieure à cette allocation hebdomadaire, vous devez prendre l'assurance-chômage. Très souvent, les femmes ne peuvent absolument pas se permettre de suivre ces cours, parce qu'elles touchent les prestations d'assurance-chômage et que même l'allocation hebdomadaire du ministère de l'Emploi et de l'Immigration est trop basse.

M. Orlikow: Avez-vous calculé le montant d'une allocation raisonnable? Une autre organisation aurait-elle fait ce calcul? Je ne parle pas d'une allocation somptuaire, mais d'une allocation raisonnable qui permettrait aux femmes qui veulent suivre ces cours de pouvoir s'y rendre sans éprouver toutes les difficultés ou harcèlement (je ne sais trop comment décrire cette situation) qu'elles éprouvent, compte tenu de l'allocation qu'on leur verse à ce moment.

Jo Saxby: Je ne peux pas vous communiquer de chiffres précis à ce sujet, mais il existe un organisme qui s'appelle *Opportunity for Advancement* qui a étudié divers aspects de la vie des femmes qui veulent retourner sur le marché du travail. Il les aide à préparer un budget, compte tenu du nombre de personnes qui sont à leur charge, et la plupart de ces personnes habitent dans des habitations subventionnées. Quand j'ai participé à ces réunions, on y a déclaré que l'allocation minimale pour une femme ayant deux enfants à charge était de \$200 par semaine. Il y a donc un écart considérable entre ce que l'on accorde à l'heure actuelle et les besoins des femmes.

[Text]

Mr. Orlikow: Your second recommendation seems to indicate your feeling that some of the counsellors in the employment department and some of the apprenticeship counsellors are less than enthused with the objectives you have outlined and which their government supposedly supports.

Jo Saxby: I would that it were only a feeling, because in fact it is experience where women that we have been working with for a number of weeks have gone to Canada Employment counsellors and been told, what do you want to get into some dirty occupation like that for? Do you know what it is like to work in this kind of environment? You are going to hear all kinds of language that you really will not like. When I first started working for Times Change over three years ago I went to the apprenticeship branch and was told, what do you want to know about that kind of stuff for? What is a nice girl like you doing in this kind of a situation? I feel I can handle that attitude a lot better than a lot of people who come to us with very low self-confidence. It takes a great deal to motivate them to get out of the house to see what kinds of possibilities exist for them and then they go down to the manpower office and right away they run up against this. That is enough to finish it right there.

• 1620

Mr. Orlikow: To your knowledge, have the senior officials on the departments, the federal department or the provincial department, or their regional directors, ever had any kind of in-service training to tell the people who actually do the interviewing it is government policy that women should be encouraged rather than discouraged?

Jo Saxby: Yes, a great deal has been done. In fact, every Manpower office in the City of Toronto has a women's co-ordinator, and women's co-ordinators spend a great deal of their time dealing with the attitudes of their co-workers. But again, I am sure you know it is not enough, even if a woman is in a situation where she can complain to somebody, as has happened with us, and we take that situation further. Very often people do not have any force of redress which they are aware of.

Mr. Orlikow: To your knowledge, has any counsellor who has done this kind of thing, which is against government policy, ever been reprimanded?

Jo Saxby: Yes.

Sandy Kinsman: I know of a situation, for instance, where there is a group from Toronto called Focus on Change who are bringing women who are on mother's allowance to help them into the job market, and the counsellor they were assigned to deal with at Manpower was so difficult that the women were reduced to tears in trying to deal with him. The Focus on Change executive complained to Manpower and it took them two years to get rid of that counsellor.

Mr. Orlikow: That is just the point. If it takes two years, you are not going to get much action.

Sandy Kinsman: That is right.

[Translation]

M. Orlikow: Dans votre deuxième recommandation, vous semblez nous dire que certains conseillers du ministère de l'Emploi et certains conseillers en apprentissage ne sont guère favorables aux objectifs que vous avez présentés et que leurs gouvernements sont censés appuyer.

Jo Saxby: J'aimerais que ce ne soit qu'une impression, mais en fait nous savons que des femmes avec lesquelles nous avons travaillé pendant quelques semaines se sont adressées aux conseillers du ministère canadien de l'Emploi et se sont fait demander pourquoi elles voulaient obtenir un emploi aussi malpropre? Savez-vous ce que c'est que de travailler dans un milieu pareil? On y tiendra des propos que vous n'aimerez pas du tout, leur a-t-on dit. Il y a plus de trois ans, quand j'ai commencé à travailler pour Times Change, je me suis rendu moi-même à la direction de l'apprentissage où l'on m'a dit: pourquoi voulez-vous vous renseigner à ce sujet? Qu'est-ce qu'une jolie fille comme vous veut aller faire dans cette galère? Je pense pouvoir faire face à la situation beaucoup mieux que la plupart des femmes qui s'adressent à nous et qui n'ont pas une telle confiance en elles-mêmes. Il faut qu'elles soient très motivées pour sortir de leur foyer, pour se renseigner sur les possibilités qui peuvent s'offrir à elles et ensuite pour se rendre au bureau de placement où elles font face à un tel blocage. Ça suffit pour les renvoyer penaudes à la maison.

M. Orlikow: A votre connaissance, la direction des ministères, fédéraux ou provinciaux, ou leurs directeurs régionaux, a-t-elle bien inculqué aux intervieweurs le principe selon lequel le gouvernement tient à encourager les femmes qui veulent revenir travailler?

Jo Saxby: Oui. On a beaucoup fait en ce sens. Effectivement, tous les bureaux de la main-d'œuvre à Toronto ont une coordonnatrice qui consacre beaucoup de temps à essayer de modifier le comportement de leurs compagnons de travail. Certes, cela ne suffit pas, chez nous, les femmes peuvent venir se plaindre, et nous essayons d'améliorer leur sort. Très souvent, elles ne connaissent pas des moyens de redresser une situation que leur est défavorable.

M. Orlikow: Savez-vous si l'on a réprimandé un conseiller qui aurait ainsi agi à l'encontre de la politique du gouvernement?

Jo Saxby: Oui.

Sandy Kinsman: Par exemple, il y a un groupe torontois qui s'appelle Focus on Change et qui s'occupe des mères qui touchent des allocations afin de les aider à retourner sur le marché du travail. Le fonctionnaire qui s'occupait d'elles au bureau de placement était si pénible que ces femmes s'effondraient en larmes devant lui. Le directeur de Focus on Change s'est plaint à la main-d'œuvre et on a fini par se débarrasser de ce fonctionnaire après deux ans.

M. Orlikow: Ça ne bouge pas vite s'il faut deux ans pour déplacer un fonctionnaire.

Sandy Kinsman: Précisément.

[Texte]

Mr. Orlikow: One last question, then. In the recent—I think it was a year ago—announcement of government restraint, there seemed to be a move on the part of the Department of Employment to manage the reductions it was required to make by the government by cutting back relatively sharply on Outreach programs such as yours, rather than, for example, reducing its own staff. Has your organization been adversely affected?

• 1625

Jo Saxby: By 45 per cent, yes. So we are well aware of the situation of which you are speaking. There are 9 of us who had been working for Times Change; there are now 6 of us, and we are stretched beyond capacity.

Mr. Orlikow: Even though there is lots of evidence, I think, that your kind of organization is as successful? Perhaps more successful even, because of the objective and dealing with special groups, than does the regular operation of the employment department.

Jo Saxby: That is right. Maybe you could put a word in for us with Mr. Axworthy.

Mr. Orlikow: We have done that already. I just want to get on the record your feeling that you are under real attack.

Jo Saxby: Yes, definitely.

The Chairman: Just on that point before I call Mr. McDermid I just want to point out that, of course, those kinds of recommendations are part of our mandate. We will recommend that agencies such as yours be given greater funding or higher priority, if our testimony indicates that they are an effective way of providing manpower services. I just want to make that clear. Of course it would be part of our mandate to recommend that.

Jo Saxby: Well, it is perhaps important to point out then, rather than have us seen here somehow as putting our own interests forward. Obviously we are working in this job, and we have a great deal at stake to see that we continue; but what is more to the point is the files with letters that we have from our clients who talk about a direct comparison of our service with that provided by most of the manpower offices. In fact that has been the biggest source, in terms of how successful we are.

The Chairman: We have heard from outreach projects such as your all across the country. You are certainly not the first. I think we have heard from at least 10 of a similar kind. Also other groups which use your type of service have testified before us. So we have heard a good amount of testimony on the subject.

Now Mr. McDermid has some questions.

Mr. McDermid: They will be brief. I think my colleagues have covered almost everything. But I might take just a little different approach. With your background and experience I think you could probably provide us with some valuable information. I am referring to your clients who possibly were steered in the wrong direction when at the secondary education

[Traduction]

M. Orlikow: Une dernière question. Il y a un an, le gouvernement annonçait des restrictions budgétaires et le ministère de l'Emploi a paru chercher à faire des coupes sombres dans les crédits destinés aux programmes de l'extérieur comme le vôtre, plutôt que de diminuer le nombre de son propre personnel. Votre organisme a-t-il subi le contrecoup de cette décision?

Jo Saxby: Oui, il y a eu une réduction de l'ordre de 45 p. 100. Nous sommes bien au courant de cette situation. A Times Change, nous étions neuf, nous en sommes plus que six et nous sommes surchargés de travail.

M. Orlikow: Les organismes comme le vôtre connaissent un franc succès, compte tenu de leurs objectifs et parce qu'ils travaillent auprès de groupes particuliers. Il semble plus efficace que le ministère de l'Emploi.

Jo Saxby: Parfaitement. Vous pourriez peut-être en toucher un mot à M. Axworthy.

M. Orlikow: Nous l'avons déjà fait. Je voulais tout simplement vous faire dire publiquement ici que vous vous sentez menacés.

Jo Saxby: Oui, très certainement.

Le président: Avant d'inviter M. McDermid de prendre la parole, je voudrais vous signaler que les recommandations de ce genre font partie de notre mandat. Nous recommandons que les organismes comme le vôtre soient mieux financés ou obtiennent une meilleure priorité si selon les témoignages, ils constituent un moyen efficace d'assurer des services de placement. Je voulais tout simplement préciser que notre mandat nous permet de formuler des recommandations de ce genre.

Jo Saxby: Ma foi, il est bon de faire éclater la vérité plutôt que de chercher à défendre nos propres intérêts. Bien entendu, nous travaillons dans ce domaine et tout nous porte à y rester, mais l'argument le plus probant, ce sont les lettres que nous avons dans nos dossiers qui nous parviennent de clients qui comparent directement nos services à ceux des bureaux de placement. Ce sont ces témoignages qui nous permettent d'affirmer que nous avons connu un franc succès.

Le président: D'un bout à l'autre du Canada, nous avons entendu parler de projets comme le vôtre. Vous n'êtes pas les premiers. Une dizaine de groupes comme le vôtre sont venus témoigner devant nous. Il y en a d'autres qui offrent le même genre de services et qui ont pris la parole à notre comité. Nous avons donc un bon nombre de témoignages à ce sujet.

Je donne maintenant la parole à M. McDermid qui a quelques questions à poser.

M. McDermid: Mes questions seront brèves car mes collègues ont déjà fait un vaste tour d'horizon. Je me placerai sous un angle un peu différent. Compte tenu de votre expérience et de vos antécédents, je crois que vous pouvez nous communiquer des renseignements fort utiles. Je songe ici à vos clients qui auraient peut-être été orientés dans une mauvaise voie au

[Text]

level, rather than the post-secondary education level; back when well-meaning guidance teachers in fact may not have had proper information or not have been up to date, or even may not have been full-time guidance counsellors, or whatever. In your experience, among those you have interviewed and counselled have you found that many were in fact misguided in their secondary education?

Jo Saxby: Definitely. In fact, when we were preparing this brief, we spoke to a number of guidance counsellors and teachers. We wanted to find out whether the situation had changed dramatically from the time that a lot of us were in secondary school, when we ourselves were very much aware ourselves of our own experiences. And we found that while there is a wealth of information in terms of curriculum resources available, it is up to individual teachers to decide how and where to use this material and very often, again, the guidance counsellors are not aware of the current labour market situation in general, not even talking about steering women into specific areas as well. So, definitely.

• 1630

Mr. McDermid: One of the very strong recommendations from your presentation which I have found from other presentations, is one of the attitude in being accepted in the work place both by employers and employees. Unfortunately, the employer gets hammered all the time, but I think employees have just as important a role to play insofar as attitude is concerned, in the acceptance of women in the non-traditional workforce. Do you feel that the secondary school system has contributed again to the lack of proper attitude for accepting women into the non traditional workforce?

Jo Saxby: Well the secondary educational system is a reflection of the larger society and I think, yes, the prevailing ethos of the society is actualized in our school curricula and those kinds of attitudes are pervasive. If right from day one, women are presented in a certain way, in readers, for example, that is going to reinforce the kinds of attitudes that already exist. Where women are not encouraged to go into shop classes and men not to go into cooking and sewing and these kinds of things, this will perpetuate the kinds of myths that exist because it is very true, women did play a very important role in non traditional occupations in the war years and attitudes will change, when behaviour changes. So if the situation itself can first be changed and give people a chance to be exposed to women's capabilities, and unfortunately here women themselves, we all grow up being told that you can only go so far with certain capabilities. I often wondered if I had received encouragement to go into a different occupation, whether I would have ended up as an employment counsellor. I doubt it.

Also from the employer's point of view, if the workers do not want to have a woman working along with them and it inhibits them and causes difficulty, then it is entirely too expensive for the employer to maintain that woman there out of the goodness of his heart, or her heart—usually his heart—to simply try to break down barriers when it is costing so much money to

[Translation]

secondaire plutôt qu'au post-secondaire, à l'époque où les orienteurs étaient encore mal informés, ne possédaient peut-être pas les derniers renseignements ou ne s'acquittaient peut-être pas de leurs fonctions à plein temps. Quoiqu'il en soit, avez-vous constaté que bon nombre de vos clients ont été mal orientés au secondaire?

Jo Saxby: Certainement. En préparant ce mémoire, nous avons communiqué avec un bon nombre de conseillers en orientation et d'enseignants. Nous voulions savoir si la situation avait changé du tout au tout depuis le temps que nous avons quitté l'école secondaire, nous souvenant très bien de nos expériences passées. D'autre part, nous avons constaté qu'on est très bien renseigné sur les programmes d'enseignement qui s'offrent, mais qu'il incombe à chacun des enseignants de décider quand et comment utiliser cette documentation. Très souvent, les orienteurs ne sont pas au courant de la situation qui existe en général sur le marché du travail et qu'ils ne cherchent même pas à orienter les femmes vers tel ou tel domaine en particulier. Donc, pour répondre à votre question, c'est oui très certainement.

M. McDermid: Votre mémoire, et d'autres aussi, insiste beaucoup sur le besoin d'être accepté dans le milieu de travail, à la fois par l'employeur et par les employés. Malheureusement, on s'en prend souvent à l'employeur, mais je crois que les employés ont un rôle tout aussi important à jouer afin de modifier le comportement des collègues pour que les femmes soient acceptées dans les postes qui ne leur étaient pas traditionnellement réservés. Trouvez-vous que l'école secondaire a contribué à perpétuer ce comportement de refus des femmes dans les emplois qu'elles n'occupaient pas traditionnellement?

Jo Saxby: Ma foi, les écoles secondaires ne sont que le reflet de la société et je crois que oui la morale sociale actuelle se retrouve dans les programmes d'enseignement de nos écoles et ces attitudes se font sentir un peu partout. Si dès le départ, on présente la femme d'une certaine façon, les élèves dans leur lecture où l'on enseigne les métiers et les garçons ne sont pas orientés vers la cuisine, la couture et les activités de ce genre. Cela est de nature à perpétuer les mythes qui existent car il est tout à fait vrai de dire que les femmes ont joué un rôle très important dans les emplois qui ne leur étaient pas réservés par la tradition au cours des années de guerre. Ce qui prouve que les attitudes changent lorsque le comportement change. Il faut d'abord changer la situation et permettre aux gens de se faire une idée des possibilités des femmes. Malheureusement, les femmes elles-mêmes se font dire dès leur plus tendre enfance qu'elles ne sauraient dépasser certaines limites. Je me suis souvent demandé si je serais devenue conseillère dans le domaine de l'emploi dans l'hypothèse où on m'aurait poussée à faire autre chose. J'en doute.

Du point de vue de l'employeur, si les travailleurs ne veulent pas faire équipe avec une femme, si cela les gêne et entraîne des difficultés, alors il est beaucoup trop coûteux pour l'employeur d'y faire travailler des femmes par pure bonté de cœur, afin d'essayer d'abattre les barrières. Cela coûte simplement trop cher. Les choses doivent évoluer à un certain rythme

[Texte]

keep that job going. It has to go at a certain pace and so they just do not want to develop any new attitudes. Their primary interest is their business, not social issues.

Mr. McDermid: All right. One final question. If you made a recommendation to this committee regarding counselling services within the secondary educational system, what would your recommendation be?

Jo Saxby: That they reflect the reality of the workplace.

Mr. McDermid: But how do they accomplish that? How do those who work in the high school day in and day out accomplish that type of thing? Are you suggesting that there be special provisions made for high school counsellors to get out into the workforce or that community colleges have courses on career counselling, in the summer, which take them into the workforce and let them see what is going on. There are all kinds of possibilities but I would like to know what your recommendations would be.

Jo Saxby: Well, I think I would agree with a lot of what you are saying. I think, unfortunately, a lot of people who go into guidance get courses in psychology—how to deal with the child who is having emotional problems in the family—and it does not put as much emphasis on helping people make career choices except through certain kinds of interest tests. We have found, again through our experience as employment counsellors, that interest tests do very little in the way of providing people with direction. They basically reflect back on what persons already know about themselves. There are a great many things that could be done for guidance counsellors.

Sandy Kinsman: One of the things that I think is most effective is to give the student first-hand experience of what a job is like. For instance, when I was growing up I knew what a hospital, a school, a store was like, but I did not know what a foundry was like or a mine or any of those other jobs because I had no exposure. There are different ways to bring in community citizens who are willing to talk about the kinds of jobs they are going to do, or one can take groups of students who are interested through various industries that are in a city to let them know what is going on. I feel first-hand experience is important for the student.

• 1635

Mr. McDermid: Fine, thank you very much.

The Chairman: In closing I want to point out that there was an excellent article on this subject, that is women in non-traditional work, a full-page feature article, in the *Montreal Gazette* this past Saturday 24 January, with photographs, case studies and so on; in particular, the stories of many women who are working in the aircraft industry as welders, as metal cutters. Many of them are in the categories that we discussed—single parents. They said that some of them had come from stenography and working in shops and said they would never go back to it. They were earning \$10 to \$12 an hour in

[Traduction]

et les patrons ne veulent pas créer de nouvelles mentalités. Ce qui les intéresse, c'est de réussir en affaires et non pas de faire évoluer les questions sociales.

M. McDermid: Très bien. Une dernière question. Si vous deviez formuler une recommandation à l'adresse de notre comité au sujet des services d'orientation dans les écoles secondaires, quelle serait cette recommandation?

Jo Saxby: Que ces services tiennent compte de la situation réelle qui existe sur le marché du travail.

M. McDermid: Mais comment y arriver? Comment les enseignants du secondaire y parviendront-ils? Proposez-vous qu'on adopte des dispositions spéciales pour que les orienteurs des écoles secondaires se rendent sur le marché du travail ou que les collèges communautaires offrent des cours en orientation professionnelle pendant l'été, afin que les dirigeants de ces collèges puissent constater de visu ce qui s'y passe. Ce sont toutes sortes de possibilités et j'aimerais savoir quelles seraient vos recommandations.

Jo Saxby: Je crois que je serais bien d'accord avec un bon nombre des choses que vous venez de nous proposer. Malheureusement, la plupart des orienteurs suivent des cours de psychologie où on leur apprend à traiter les enfants qui ont des problèmes émotifs au sein de leur famille. On n'insiste pas suffisamment sur le besoin d'aider les gens à procéder à des choix de carrière, sauf en leur faisant subir certaines épreuves où ils peuvent faire connaître leur centre d'intérêt. Grâce à notre expérience comme conseillères dans le domaine de l'emploi, nous avons trouvé que ces épreuves sur les centres d'intérêt orientent très peu les gens. Ces épreuves ne font que dégager ce que les gens savent déjà d'eux-mêmes. Il y a bien des choses intéressantes que l'on pourrait faire à l'intention des conseillers en orientation.

Sandy Kinsman: Ce qui me paraît fort utile, c'est de permettre à l'étudiant d'acquérir une expérience directe en situation d'emploi. Par exemple, dans ma jeunesse, je savais ce que c'était qu'un hôpital, une école ou un magasin mais j'ignorais tout d'une fonderie, d'une mine ou des autres grandes installations industrielles. Il y a moyen d'inviter des citoyens à parler de leur métier et l'on peut aussi organiser des visites industrielles à l'intention des étudiants intéressés afin de leur faire voir ce qui se passe dans les usines. A mon avis, ce contact direct est très important pour les étudiants.

M. McDermid: Très bien, je vous remercie beaucoup.

Le président: En terminant, je tiens à signaler qu'un excellent article a paru sur la question des femmes dans un milieu de travail non traditionnel; il s'agissait d'un article de fond d'une page paru dans la *Gazette* de Montréal samedi dernier le 24 janvier avec photographies, études de cas et ainsi de suite. On y parle notamment de nombreuses femmes qui travaillent dans l'industrie aéronautique comme soudeuses, coupeuses de métal. Plusieurs d'entre elles font partie de cette catégorie dont nous parlions un peu plus tôt, celle des familles monoparentales. Certaines d'entre elles étaient d'anciennes sténogra-

[Text]

these skilled trades and it was working out very well. It was a good article in letting women know, generally, what is being done in that community in Montreal.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, on that point that you just raised, I am sure Jo and Sandy will remember that six or eight weeks ago there was a full-page article in the Toronto *Star* on the very same subject.

The Chairman: I see. Well, I had better get that one too and add it to my list.

Mr. McDermid: I have it for you, Mr. Chairman.

The Chairman: I want to thank you very much for appearing and for your time and for your thoughts; rest assured that the committee has been dealing with this and will be dealing with it when we report. It is difficult to know yet what we will report because we are seven individuals and we are listening to a lot of people. Thank you.

Jo Saxby: Thank you.

The Chairman: I understand that for the next group we had the wrong name, but I have the right name now. I understand you are from the Colleges of Applied Arts and Technology in the Toronto area. You are the senior training officers in those colleges of Applied Arts and Technology. You may all come to the table. We have six chairs there, but if we need more, we will put them there.

I have the names of Thomas Norton, Ken MacLennan, Drew Nameth. Here you have Mr. Nameth, in the centre, Mr. Norton and on our left, Mr. MacLennan.

I looked at your brief. Our general guideline is that we would like our witnesses to stick to about 15 minutes in their oral presentation. If it is going to take longer than that, we will print the brief in our record as if it were read. I do not know how you want to deal with this—you have appendices as well.

Mr. Thomas Norton (Senior Training Officer, President, Metropolitan Toronto Colleges of Applied Arts and Technology): Mr. Chairman, it is not our intention to read the brief as such today. We would like to focus on the recommendations, with some comments that are not contained in the brief; but, we would welcome the brief's being appended to the proceedings of the meeting.

The Chairman: Well, then that is what we will do. Do I have the consent of the committee to print the brief in full? I understand that we cannot print the last appendix because it is too complicated to put in Hansard and to translate it. So everything else will go into today's record. So I am in your hands.

Some hon. Members: Agreed.

[Translation]

phes, ou employées de magasins et elles disent qu'elles ne retourneraient jamais à ces emplois-là. Elles gagnent de \$10 à \$12 l'heure en ces métiers spécialisés et ça va très bien. C'est un très bon article qui permet de faire savoir aux femmes en général ce qui se fait dans le secteur à Montréal.

M. McDermid: Monsieur le président, à ce sujet, je suis persuadé que Jo et Sandy se souviendront qu'il y a six ou huit semaines un article semblable avait paru dans le *Star* de Toronto.

Le président: Ma foi, je vais me le procurer et je l'ajouterai à ma liste.

M. McDermid: Je l'ai ici à votre intention, monsieur le président.

Le président: Je tiens à vous remercier beaucoup de votre témoignage. Vous nous avez accordé des heures précieuses et communiqué vos idées; soyez assurés que le Comité en tiendra compte lorsqu'il rédigera son rapport. Il est difficile de prédire ce que comprendra notre rapport, puisque nous sommes un groupe de sept personnes et que nous avons entendu l'opinion d'un grand nombre de gens. Merci.

Jo Saxby: Merci.

Le président: On ne nous avait pas communiqué correctement le nom du groupe suivant, mais je crois qu'on a rectifié les choses. Vous êtes donc les représentants des collèges des arts appliqués et de la technologie de la région de Toronto. Vous êtes les cadres supérieurs chargés de la formation dans ces collèges d'arts appliqués et de technologie. Je vous invite tous à la table. Nous avons six chaises ici, mais s'il nous en faut plus, nous les mettrons là.

J'ai les noms de Thomas Norton, Ken MacLennan, Drew Nameth. Voici monsieur Nameth, au centre monsieur Norton et à votre gauche, monsieur MacLennan.

J'ai pris connaissance de votre mémoire. En général, nous invitons nos témoins à commenter leurs textes pendant une quinzaine de minutes. S'il vous faut plus de temps, nous imprimerons dans notre compte rendu votre mémoire qui sera considéré comme lu. Je ne sais pas comment vous voulez procéder. Je constate que vous avez des annexes également dans votre document.

M. Thomas Norton (agent supérieur de formation, président des Collèges d'arts appliqués et de technologie de la région métropolitaine de Toronto): Monsieur le président, nous n'avons pas l'intention de lire notre mémoire aujourd'hui. Nous voudrions plutôt insister sur les recommandations et formuler certains commentaires qui ne figurent pas dans notre texte. Toutefois, nous serions heureux que celui-ci figure en appendice à vos délibérations.

Le président: Bien volontiers. Le comité consent-il à faire imprimer le mémoire intégral? Je crois savoir que nous ne pourrions pas faire imprimer le dernier appendice, parce qu'il est trop compliqué à reproduire dans le compte rendu et à traduire. Mais tout le reste figurera dans le compte rendu d'aujourd'hui.

Des voix: D'accord.

[Texte]

[Traduction]

• 1640

Mr. Norton: Thank you very much, Mr. Chairman.

First, very quickly, I should explain who we are because I assume there may be other presentations from within the college system.

The senior adult training officers in the metro colleges have one thing in common, they are the administrators of the federal programs that are located in the institutions. Now, we individually are involved in many other activities as well. Some people will look after provincial in-industry training programs; some federal in-industry training programs—or at least the provincial portion of them, so that there is quite a mix other than that. But the one thing we do all have in common is the local administration of the federal programs, the institutional portion of the federal programs.

Mr. Chairman, I am going to go over pages 9 and 10, essentially, of the brief you have in front of you, which are our recommendations.

The mandate of the colleges of applied arts and technology in Ontario has been, and will continue to be, to provide high quality, career-oriented—and by that we mean job-oriented—training and education. This training, appropriately integrated to both full- and part-time students, must meet the needs of the student from the viewpoint of job placement and self-development, and satisfy the selected educational needs of the community.

We wanted to say that at the beginning very simply because the tremendous variety of activities that are offered through the colleges in Ontario sometimes obscures the fact that our primary mandate, and the primary thrust of our activities, is job training or job preparation.

Frankly, we have so much press through equine studies and other things that are offered on a part-time basis, that we are concerned on occasion that that single point is forgotten.

The training provided in the college system runs virtually the full route from entry level positions to skilled technologists. Very quickly then, we would have adult students in our colleges who are illiterate and we would go from there up to the end of a three-year post-secondary program. So there is just an enormous cross-section of activities.

The colleges are extremely flexible in their delivery of this training. Programs are tailored to meet the needs of the community. The colleges have developed strong ties with industry to ensure that programs keep pace with technology and that the training provided remains relevant. Existing programs are constantly modified and new programs developed very quickly in response to changes in industrial need.

General indicators, such as enrolment growth and the number of graduates obtaining employment related to their field of study, suggest that the colleges have been quite successful in accomplishing this mandate. Certainly, of all the

M. Norton: Merci beaucoup, monsieur le président.

Qu'il me soit permis d'abord de vous dire très brièvement qui nous sommes, parce que je suppose que d'autres représentants des collèges viendront vous faire part de leurs idées.

Les agents supérieurs de la formation des adultes dans les collèges de la région métropolitaine de Toronto ont une chose en commun: ce sont les administrateurs des programmes fédéraux qui se trouvent dans les différentes institutions d'enseignement. A titre d'individus, nous participons également à bien d'autres activités. Certains s'occupent des programmes de formation provinciaux dans les industries, certains, des programmes fédéraux de formation dans l'industrie ou du moins de la partie provinciale de ces programmes; tant et si bien qu'il existe plusieurs combinaisons. Mais nous avons une chose en commun: nous nous occupons de l'administration locale des programmes fédéraux, c'est-à-dire la partie institutionnelle des programmes fédéraux.

Monsieur le président, je me reporterai aux pages 9 et 10 essentiellement du mémoire que vous avez sous les yeux, où se trouvent nos recommandations.

Les collèges d'arts appliqués de technologie en Ontario doivent assurer la formation et l'instruction professionnelles de haute qualité en plus de permettre aux étudiants de se trouver un emploi. Cette formation qui s'adresse aux étudiants à plein temps et à temps partiel, comme il se doit, doit répondre à leurs besoins, leur permettre de trouver des emplois et de s'aplanir et de satisfaire aux nécessités éducatives retenues par la collectivité.

Nous tenions à préciser cet objectif dès le départ, parce que nos collèges ontariens offrent des cours très variés et les gens perdent de vue parfois notre mandat premier et le sens même de notre action qui est celui de former nos étudiants pour les préparer immédiatement à obtenir un emploi.

En toute franchise, on a tant parlé des études chevalines et des autres cours offerts à temps partiel qu'on a tendance à oublier parfois le point essentiel.

La formation dans nos collèges est donnée à partir des niveaux d'entrée jusqu'à ceux des technologues spécialisés. Nous avons donc des étudiants adultes qui sont illettrés et qui suivent un cours post-secondaire de trois ans. Nous avons donc une gamme d'activités très variées.

Les collèges assurent cette formation d'une manière tout à fait souple. Les programmes sont conçus en vue de répondre aux besoins de la collectivité. Les collèges ont créé des liens très étroits avec les industries pour que leurs programmes évoluent au rythme d'évolution de la technique et que la formation soit toujours à point. Les programmes actuels sont sans cesse modifiés, de nouveaux programmes mis au point très rapidement pour répondre aux besoins de l'évolution industrielle.

Le nombre de nos élèves s'accroît sans cesse et nos diplômés obtiennent de plus en plus d'emplois dans leur domaine propre, ce qui veut dire que les collèges ont réussi à réaliser leur objectif. Certes, ce qui nous comble de fierté, c'est le fait que

[Text]

statistics printed, the one in which we have inordinate pride is the placement of our graduates, which typically is in excess of 90 per cent into career types that they have been trained for.

As we understand it, the primary objective of this task force is to identify critical skill shortages which may be expected through the 1980s. The colleges recognize that developing a consistent system of labour market information so that labour demands may be forecast accurately is extremely important and a valuable undertaking.

While each college does have some information regarding the labour market for its own community, often it is qualitative and in such a form that makes the development of a consistent forecasting tool almost impossible.

The colleges feel very positively about the efforts of the task force in this regard and look forward to the report of your findings. We do feel, however, that it is very important for the task force to recognize that the Canadian labour market, or indeed the provincial labour market, is really a collection of individual, often quite different, local labour markets. Naturally, as representatives of metro Toronto colleges, we are most concerned with your projections for the labour market for the Toronto area.

The second objective of the task force is to make recommendations on how the skill shortages may be met. It is in this regard that we feel that the colleges may be of great assistance and put forward the following recommendations:

One, we feel that the assistance programs already in place do form a very good base for future training efforts. We do not see a real need for the development of new training assistance programs. What is needed is a consolidation of the various federal and provincial schemes so that programs complement rather than compete with each other. At the moment, if you were an employer, the barrage of acronyms that would come to you, mechanisms to help you overcome your manpower shortages, would be such that I think you may feel you are having alphabet soup rather than learning about the kinds of help that may be available. I am sure you have heard most of the acronyms, but in one day an employer may see TIBI, OCAP, CMITP, CMTP, EST and all of the perversions and subdivisions of those with their own modifiers and logos.

• 1645

The issue I think we find ourselves dealing with often is that when any level of government perceives there to be a shortfall in training or perceives there to be a problem with programs available, rather than rethinking that which exists, a new program is manufactured; and rather than the program helping the employer or helping the individual to find useful employment, just a broader and broader spectrum of help programs is made available. It must just be absolutely chaotic, especially from the small employer's viewpoint.

Two, training systems should be simple to administer. Our experience has been that systems which require a great deal of initial documentation often do not gain acceptance in industry. At times one cannot help but feel that the nature of some of

[Translation]

plus de 90 p. 100 de nos diplômés ont obtenu un emploi dans les carrières pour lesquelles ils s'étaient préparés chez nous.

Nous croyons savoir que le but premier de votre groupe de travail est de décerner les secteurs où il y aura pénurie grave de main-d'œuvre spécialisée au cours des années 80. Les collèges savent qu'il est très important et utile de créer un système permanent d'information sur le marché du travail permettant de prévoir avec précision la demande.

Bien entendu, chaque collège a certains renseignements sur le marché du travail local, mais il s'agit de données qualitatives qui ne permettent pas de créer un réseau prévisionnel cohérent.

Les collèges sont donc très heureux de constater que votre groupe de travail s'intéresse à cette question et qu'ils ont bien hâte de lire vos conclusions. Toutefois, nous estimons qu'il est très important que votre groupe reconnaisse que le marché du travail canadien ou dans les différentes provinces est en fait un amalgame de chacun des marchés locaux qui sont très différents. Naturellement, à titre de représentants des collèges de la région métropolitaine torontoise, vos extrapolations sur le marché du travail de notre région nous intéresseront beaucoup.

Deuxièmement, le groupe de travail doit formuler des recommandations sur la façon de palier la pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Nous pensons qu'à cet égard, les collèges peuvent fournir une assistance précieuse et présentent donc les recommandations qui suivent:

Premièrement, nous estimons que les programmes d'assistance déjà en place constituent une très bonne base. Nous ne voyons pas pourquoi il faudrait créer de nouveaux programmes d'assistance en matière de formation. Ce qu'il faut, c'est le regroupement des différents plans fédéraux et provinciaux pour que les programmes se complètent au lieu de se concurrencer. À l'heure actuelle, les sigles et les mécanismes créés pour vous aider sensément à remédier à votre pénurie de main-d'œuvre sont si nombreux que vous avez l'impression de manger de la soupe alphabet plutôt que de vous renseigner sur les programmes d'assistance disponibles. Vous connaissez sans doute la plupart des sigles mais l'employeur pourra en une journée voir défiler de ses yeux les TIBI, OCAP, CMITP, CMTP, EST avec toutes leurs variantes et tous leurs symboles.

Souvent, la question se pose ainsi de la façon suivante: quand un gouvernement s'aperçoit qu'il y aura carence en matière de formation ou de programmes disponibles, au lieu de repenser ce qui existe déjà, on crée de nouveaux programmes, au lieu d'avoir recours aux programmes destinés à aider l'employeur ou à aider l'employé à se trouver un emploi utile, on crée une gamme de plus en plus vaste de programmes d'assistance. La situation doit sembler bien chaotique pour le petit employeur.

Deuxièmement, les systèmes de formation doivent être simples à administrer. L'industrie accepte mal ce qui exige une documentation initiale trop abondante. Parfois, on ne peut s'empêcher de penser que certains de nos programmes ont été

[Texte]

our programs themselves conspires against their acceptance by those at whom they were aimed: the amount of paperwork; the amount of investigation of the employer's books; the amount of cross-documentation; the necessary relationship of different levels of government and different institutions. It is only the very large employer with an enormous amount of patience that can usually make good use of those programs. I should also say that one sits in awe listening to the problems in the Canada Employment and Immigration offices when they in fact have to administer all these programs and not only explain them to employers but also make reasonable decisions for clients as to which program makes the most sense for the individual. It must just be an incredible task to try to co-ordinate that.

Three, training processes should have a significant industry component. However, it has been our experience that to ensure that transferable skills are acquired it is necessary to have a consistent institutional component. I would ask Ken MacLennan to explain somewhat further in that matter.

Mr. K. D. MacLennan (Vice-President, Government Programs, Planning and Physical Resources, The George Brown College of Applied Arts and Technology): I expect, Mr. Chairman, that during your deliberations you have had many presentations pro and con with respect to on-the-job schemes, particularly the existing apprenticeship program as it is offered in the province of Ontario. But to me one of the best examples of a program with an industrial component is the regular apprenticeship program as it is administered in Ontario. The apprenticeship program involves industry training with two or three in-school segments. This is spread over several years. The greatest feature is that students receive theoretical and shop-skills training progressively, combining these skills with on-the-job experience as they mature towards journeyman status. I believe that is one of the major importances of the way in which the apprenticeship program is delivered.

Students in these programs are highly motivated and I believe they are goal-oriented because there is a commitment. The commitment I am referring to is a team approach. It is a team effort. The team commitment then is the apprenticeship to the employer, and I believe the employer has made a commitment to train the apprentice. There is a two-way commitment there.

Two levels of government, through funding and through their administrative support, are heavily involved in this thrust, the third member of the team.

• 1650

I submit that the fourth member of the team is the college, delivering quality theoretical and skill training. It is really a participative system of training. There is involvement, and I believe we really should learn from some of the programs which have been successful. I am not suggesting we overlay a complete new program, but I think we really must take into

[Traduction]

créés pour rebuter ceux qu'ils doivent aider. La quantité des paperasserie, d'enquêtes dans les dossiers des employeurs, de renvoi, les relations obligatoires entre les différentes ordres de gouvernement et les différentes institutions, tout est de nature à décourager. Seul le très gros employeur qui a beaucoup de patience peut habituellement utiliser ces programmes avec profit. Les bureaux du ministère canadien de l'Emploi et de l'Immigration font face à des problèmes stupéfiants lorsqu'ils doivent administrer tous ces programmes qu'ils doivent les expédier non seulement aux employeurs mais qu'ils doivent également prendre des décisions raisonnables à l'intention de clients, lorsqu'il s'agit de choisir le meilleur programme pour chacun. Cela doit créer un travail de coordination incroyablement difficile.

Troisièmement, les processus de formation doivent comporter un élément industriel important. Selon nous, toutefois, pour assurer l'acquisition de techniques transférables, il faut que les programmes aient un élément institutionnel cohérent. Je vais maintenant inviter M. Ken MacLennan à vous expliquer cet aspect un peu plus longuement.

M. K. D. MacLennan (vice-président, Programmes gouvernementaux, Planification et Ressources matérielles, collège George Brown des arts appliqués et de la technologie): Monsieur le président, je suppose qu'au cours de vos délibérations, on vous a présenté le pour et le contre des programmes de formation à l'emploi notamment le programme actuel d'apprentissage qui existe en Ontario. A mon avis, l'un des meilleurs programmes comportant un élément industriel est le programme régulier d'apprentissage qui existe en ce moment en Ontario. Ce programme d'apprentissage comporte une formation dans l'industrie accompagnée de deux ou trois éléments de formation à l'école. Ce programme s'étend sur plusieurs années. La chose la plus intéressante, c'est que ces étudiants acquièrent une formation théorique et pratique qu'ils intègrent progressivement à leur expérience en cours d'emploi au fur et à mesure qu'ils se forment pour devenir compagnons. C'est l'une des caractéristiques essentielles du programme d'apprentissage.

Ces étudiants sont très motivés et je crois qu'ils s'orientent vers un but, parce qu'ils ont pris un engagement. Et cet engagement est un engagement d'équipe. L'équipe a pris un engagement envers l'employeur et celui-ci s'est engagé à former les apprentis. Il s'agit donc de double engagement de part et d'autre.

Le troisième membre de l'équipe, ce sont les deux ordres de gouvernement qui grâce à leur financement et à leur soutien administratif participent largement à cette initiative.

Le quatrième membre de l'équipe est le collège qui assure une formation théorique et technique de qualité. Il s'agit véritablement d'un système de formation à participation. Car il s'agit vraiment de participation. Et je crois que nous pouvons tirer des leçons des programmes qui ont connu un franc succès. Je ne propose pas la mise sur pied d'un nouveau programme,

[Text]

consideration some of the programs which have been eminently successful over the last 25 or 30 years.

Mr. Norton mentioned transferable skills. The college ensures that program coverage is broad enough to provide transferable skills. Often industry, faced with turning a profit, must train in a somewhat narrow specialization. This may be to the advantage of the company, but perhaps not in the best interests of the trainee. Therefore our programs include acquisition of skills that allow trainees to move with a minimum of difficulty to other areas within the industry.

One other point I would like to make is that the major difficulty in applying this concept to the Canada Manpower Training Program is that the work experience portion is limited to about 10 per cent of the course length. Therefore, for example, in a 40-week course, only 4 weeks can be scheduled in industry. I would suggest we should take a serious look at this specification.

Mr. Norton: Essentially, in that, I think it is important to understand that we are not simply trying to serve our own narrow self-interest of building institutions. We feel very strongly that in the skills training area there must be an increasing co-operative environment between our institutions and industry, and we would hope that as the existing—we call it Manpower program, but federally sponsored program—changes over the years, rather than it disappearing from the institutions, or the institutional component disappearing, it should grow, with changed regulations, so there can be a much higher level of participation by industry than is the case now.

Fourth, institutional training should be easily accessible, immediately available, and capable of building on the existing skills and knowledge of the individual employee, to gain acceptance from employers.

Mr. MacLennan: Again, on flexibility, we believe programs must be designed to fit the needs of the employer and the individual learner, and not the needs of the institution. The institutional component, bearing in mind that we believe there should be an on-the-job component as well, can be delivered in a number of different ways: through full-time studies, through part-time day or evening, through block release, as we have in the regular apprenticeship program, and now day-release. We have begun delivering these programs on a day-release mode, one day per week—training in industry at a time and place suitable to industry, and by contract with companies for short, intensive, in-school segments to meet their specific requirements. The college system of delivery is designed to accommodate the needs of the employee and industry wherever possible.

Mr. Norton: Although it is possible to produce masses of statistical data, I am not sure how helpful that is in a brief.

[Translation]

mais je pense qu'il faut tenir compte de certains des programmes qui ont tenu un grand succès depuis les 25 ou 30 dernières années.

M. Norton vous a parlé des techniques transférables. Le collège fait en sorte que les programmes soient assez vastes pour assurer le transfert des techniques. Souvent, l'industrie, qui veut réaliser des bénéfices, doit former son personnel dans un domaine de spécialisation assez limité. C'est peut-être avantageux pour la compagnie mais ce n'est peut-être pas conforme aux meilleurs intérêts du stagiaire. Nos programmes comportent donc l'acquisition de techniques qui permettent aux stagiaires de passer d'un secteur à un autre de l'industrie assez facilement.

Il y a une autre chose que je voudrais vous dire. Ce principe s'applique difficilement aux programmes de formation de Main-d'œuvre Canada parce que l'élément expérience au travail se limite à environ 10 p. 100 de la durée du cours. Par exemple, dans un cours de 40 semaines, il n'y a que quatre semaines prévues à l'horaire dans l'industrie. Il faudrait peut-être songer à réviser cette disposition.

M. Norton: Je crois qu'il faut bien comprendre qu'il ne s'agit pas simplement de défendre nos intérêts personnels étroits qui consistent à créer des institutions. Nous sommes persuadés que dans le domaine de la formation technique, il faudra créer un milieu propice à la collaboration entre nos institutions et l'industrie. Et nous espérons que le programme actuel de la main-d'œuvre, comme nous disons, programme parrainé par le fédéral, évoluera au cours des années. Plutôt que de le voir disparaître de nos institutions ou d'en voir supprimer l'aspect institutionnel, il devrait se développer grâce à une modification des règlements, afin de parvenir à une plus large participation de l'industrie.

Quatrièmement, la formation institutionnelle devrait être facilement accessible, immédiatement disponible; elle devrait pouvoir se fonder sur les techniques et les connaissances que possède déjà l'employé afin de se faire accepter par les employeurs.

M. MacLennan: Ici encore, la souplesse est de rigueur; nous pensons que les programmes doivent être conçus pour répondre aux besoins de l'employeur et des stagiaires plutôt que pour ceux de l'institution. L'élément institutionnel, en se rappelant que la formation en cours d'emploi est aussi indispensable, peut s'acquiescer de différentes façons: par des études à plein temps, par des études à temps partiel le jour ou le soir, par des dégagements en bloc, comme cela existe en ce moment dans le cadre du programme régulier d'apprentissage—et maintenant grâce à des dégagements le jour. Nous avons lancé ces programmes où le stagiaire est déchargé une journée par semaine. Il acquiert son entraînement dans l'industrie à un moment et à un endroit qui convient à l'industrie et, avec l'assentiment des compagnies, il peut suivre des cours intensifs à l'école pendant une brève période pendant laquelle il apprend à connaître les besoins précis de l'industrie. La formation donnée dans les collèges est destinée à répondre aux besoins de l'employé et de l'industrie dans toute la mesure du possible.

M. Norton: Certes, on pourrait présenter des masses de données statistiques, mais ce ne serait peut-être pas très utile

[Texte]

There are 22 colleges in Ontario, and at least 6 of those would in any given year have in excess of 35,000 part-time students. The number of people touched by the college system is phenomenal over the course of a year.

Fifth, the public school system must be involved if long-term answers are to be found in introducing new people into the skilled trades. Further development of the linkage committees established to accomplish this objective is encouraged—and perhaps Ken could explain quickly what we mean by “linkage.”

Mr. MacLennan: To this end, greater integration of the total educational system must become more effective. An example of this is the linkage program, launched in 1979. This Ontario ministry program is designed to enable passage of students from one component of the educational system to another, applying credits earned in the one system to the other. Some of the linkage arrangements that have already been established—and you may be familiar with, Mr. Chairman—are in such trades as auto-mechanics, baking, retailmeat-cutting, cooks, hairdressing, general machinists, millwrights, appliance servicing, and others are planned. At the present moment, we believe there are 23,000 young people in the secondary schools who have been enrolled in these linkage projects. They will be given credit on successful completion of their secondary school program, when and if they apply for apprenticeship or through the college system.

• 1655

The Chairman: Your last recommendation, when you were talking about the public school system—do you mean up to Grade 8 or do you mean up to grade 13?

Mr. Norton: No. We refer to the public school system as K to 13, so in this particular application it would be Grade 9, typically, to Grade 12. Just to extend that further, with the last people presenting to you, there was conversation about secondary school counsellors, and although our concern is certainly with women in the skilled trades, in a much more general sense it is with finding the best young people to go into those trades, whether they are male or female. Frankly, so much of the work that needs to be done is not to be done in Grades, 8, 9, 10; it needs to be done in Grade 2 and Grade 3, and probably the best vehicle for doing it is on public television, probably just discussed in one-minute cartoons during cartoon hour on Saturday morning, presenting in a happy way to little kids watching that this is a reasonable way to earn a living. I may not be seeing this through my own experience, but presented in that manner, it may, in fact, affect attitudes which, by Grade 8, Grade 9, Grade 10, are set, and are almost impossible to break in a major sense.

Mr. McDermid: May I make an interjection just for a moment?

The Chairman: Surely.

Mr. McDermid: Are you suggesting that your heavy-equipment course which seems to be so popular is because of Fred Flinstone operating a crane every Saturday morning?

[Traduction]

dans un mémoire. Il y a 22 collèges en Ontario et au moins 10 d'entre eux ont bon an mal an plus de 35,000 étudiants à temps partiel. Nos collèges exercent donc une influence sur un nombre phénoménal de personnes au cours d'une année.

Cinquièmement, le réseau d'écoles publiques doit participer si nous voulons trouver des solutions à long terme pour acquiescer dans les métiers spécialisés. On encourage la mise sur pied d'autres comités de liaison destinés à réaliser cet objectif. Ken pourra vous expliquer rapidement ce que nous entendons par ces comités de liaison.

M. MacLennan: A cette fin, il faudra pousser l'intégration de l'ensemble du système d'éducation. En voici un exemple: le programme de liaison lancé en 1978. Ce programme d'un ministère ontarien doit permettre le passage des étudiants d'un module du système d'éducation à un autre en permettant le transfert des crédits ou unités de valeur d'un système à l'autre. Ces possibilités de liaison existent déjà—et vous les connaissez peut-être, monsieur le président—pour les métiers suivants: mécanique automobile, boulangerie, vente au détail, coupe de viande, art culinaire, coiffure, machiniste général, construction de moulins, services des appareils électroménagers. D'autres sont prévus. A l'heure actuelle, 23,000 jeunes gens des écoles secondaires ont été inscrits à ces programmes de liaison. Quand ils auront terminé avec succès leurs études secondaires, ils recevront leurs crédits s'ils s'inscrivent à un programme d'apprentissage par leur canal des collèges.

Le président: Vous nous avez parlé des écoles publiques, voulez-vous dire jusqu'en huitième année ou jusqu'en treizième année?

M. Norton: Non. Nous parlons des écoles publiques de K à 13, alors dans ce cas-ci ce serait de la 9^e année à la 12^e année. Les témoins précédents vous ont parlé des conseillers dans les écoles secondaires. Certes, nous voulons nous aussi voir les femmes accéder aux métiers spécialisés, mais ce qui nous intéresse le plus, c'est de voir les meilleurs jeunes gens occuper ces postes, qu'ils soient garçons ou filles. En toute franchise, le gros du travail à faire ne se fera pas en 8^e, 9^e et 10^e années. C'est en 2^e et 3^e années qu'il faut agir. La chaîne de télévision publique est sans doute le meilleur moyen pour inculquer ces idées aux jeunes. Une bande dessinée d'une minute le samedi matin présentant un monsieur qui gagne bien sa vie et jouit d'une honnête aisance en exerçant tel ou tel métier. Je ne parle pas ici de mon expérience personnelle, mais en 8^e, 9^e et 10^e années, tout est déjà joué; il est presque impossible à ce moment-là de changer les grandes orientations.

M. McDermid: Puis-je dire un mot?

Le président: Certainement.

M. McDermid: Êtes-vous en train de nous dire que votre cours sur le matériel lourd semble connaître un tel succès parce qu'on voit Fred Flinstone à la télévision tous les samedis matins comme opérateur de grue?

[Text]

Mr. Norton: There could be a correlation; I really do not know.

Mr. McDermid: I am sorry; I just could not resist that.

Mr. Norton: No. One's mind boggles at the thought of that already having an effect. I am trying to think of other correlations.

Part Six: More programs aimed at providing intermediate and advanced skills are likely to be required in the next few years in order to upgrade the existing workforce to meet technological advances. Current regulations regarding the Canada Manpower Training Program, for example, often do not allow for this type of training. We feel these regulations should be reconsidered and modified, rather than developing a new assistance program for this purpose. Ken?

Mr. MacLennan: We have heard so much about technological change, and sometimes I wonder really what the authors of those articles were getting at, but just to give you a number of examples: As I see it in my experience in the college, a number of examples could be used to illustrate actions taken by the colleges to provide solutions to the problems created by these technological changes; for instance:

In the industrial maintenance mechanic trade, we just have to go back a few short years to realize the skills required in this trade were basically mechanical in nature. Then, of course, as the mechanical contrivances needed to be driven, they were driven by electricians, and that meant hard-wired electric motors and controls of that sort. But just as recently as the last probably five years, we have become involved with the electronics controls of controlling most of our major industry. So a maintenance mechanic of yesterday is not really very useful today unless he has taken some modules or learned something about electronics. Now it is an electronics world, but it is easily understood that a mechanic with mechanical skills is not going to be very useful unless he has been given the opportunity to undergo some additional training to learn the kind of things required in today's industry.

• 1700

Another example along the same line is business equipment servicing. A few years ago the computer that I have in my pocket—Drew has got it in his pocket; he borrowed it on the way in—you could not carry the thing. But today, business equipment has changed dramatically from a mechanical nature to electromechanical, and now to mostly electronics. When we first began teaching a program, it was 90 per cent mechanical. Now the course has changed in a few short years to 90 per cent electronic.

Another example that I might cite is the electrical construction field. Not long ago, almost everything was hardwired, but today the electrician without industrial electronic control experience is really only half a mechanic. With that in mind, we have been involved in putting on programs to upgrade the

[Translation]

M. Norton: Il y a peut-être un lien ici, je n'en sais rien.

M. McDermid: Je m'excuse, mais je n'ai pas pu m'empêcher de faire cette petite plaisanterie.

M. Norton: Non. On croit rêver en songeant que cela peut déjà avoir un effet. J'essaie de penser à d'autres rapports.

Sixièmement, d'ici les quelques prochaines années, il nous faudra d'autres programmes pour assurer l'enseignement des techniques intermédiaires et avancées afin de perfectionner les travailleurs actuels et de leur permettre de faire face aux progrès technologiques. Les règlements actuels concernant le programme de formation de Main-d'œuvre Canada ne permettent pas ce genre de formation. A notre avis, il faudrait reconsidérer et modifier ces règlements plutôt que de mettre sur pied un nouveau programme d'assistance à cette fin. Ken?

M. MacLennan: On nous a tant parlé des progrès technologiques et je me demande parfois ce que les rédacteurs entendent par là. Je vais vous donner quelques exemples: mon expérience au collège m'a appris qu'on peut se servir d'un certain nombre d'exemples pour illustrer les mesures prises par les collèges pour trouver des solutions aux problèmes créés par l'évolution de la technologie.

Dans les métiers de l'entretien des machines industrielles, nous savons qu'il y a quelques années à peine, ce domaine exigeait essentiellement les connaissances mécanique, puis pour actionner ces mécanismes, il a fallu avoir recours à l'électricité ce qui veut dire l'utilisation de moteurs électriques à fil très filés durs et autres dispositifs de commandes de ce genre. Mais depuis cinq ans, les mécanismes de contrôle électronique sont chose courante dans la plupart des grandes industries. Si bien qu'un mécanicien d'entretien formé dans le temps n'est plus très utile aujourd'hui, à moins qu'il ne se soit recyclé en électronique. Nous vivons maintenant dans le monde de l'électronique; il est donc facile de comprendre qu'un mécanicien formé à la mécanique traditionnelle ne peut plus jouer un rôle très utile, à moins d'avoir pu se perfectionner, se recycler pour répondre aux besoins de l'industrie contemporaine.

Je puis vous donner un exemple analogue dans le domaine du matériel de bureau. Il y a quelques années, l'ordinateur que j'ai dans ma poche—c'est Drew qui l'a dans sa poche, il me l'a emprunté avant d'arriver ici—et bien cet ordinateur, vous ne pouviez pas le porter sur vous-même. Aujourd'hui, le matériel de bureau a changé du tout au tout: il fut d'abord mécanique, puis électromécanique et maintenant, il est presque entièrement électronique. Quand nous avons mis sur pied notre premier programme d'enseignement, c'était un cours de mécanique à 90 p. 100. Au cours de ces quelques brèves années, le cours est devenu un cours d'électronique à 90 p. 100.

Je pourrais vous citer l'exemple du domaine de la construction électrique. Il n'y a pas si longtemps, presque tout le matériel était tréfilé dur, mais aujourd'hui, l'électricien qui ne connaît pas les dispositifs de commande électronique dans l'industrie n'est qu'un demi-mécanicien. Voilà pourquoi nous

[Texte]

existing skills of journeymen electricians who have become unemployed by the hundreds—literally by the hundreds—by giving them components in industrial electronic control experience.

This is one of the programs that we have worked on with Canada Manpower, and we have worked with the unions on it. We have had advisory committees set up to help us establish the nature of the program. Again, a team effort. That is, the government working with the college, with the unions, with the employers and with the employees to upgrade the skills of people as they become displaced or not very useful as the result of these changes.

We only have to look at the office of tomorrow. What will it contain? It will contain all kinds of new technology. It is here now, word processing, electronic bookkeeping, micro computers. The personnel that offices are asking us for now are not the office persons of yesterday—and I *do* mean yesterday—they are asking us for people with these kinds of skills, that understand how a micro computer operates, how to operate electronic bookkeeping machines. So our business and commerce division are inundated with requests now for personnel that have these kinds of skills.

At the same time the manufacturers of the equipment are saying to us, "Look, we have thousands of pieces of equipment out there that need servicing. Who is going to service the micro computers? Who is going to service our word processing equipment"? I submit to you that we need people trained very quickly, that people who are already in the business equipment industry be allowed to take modules that will allow them the ability to service this new equipment.

I think the college is in an enviable position because we do have electronic programs that are designed in such a way that the basic skills can be taught—that is, the electrical fundamentals and electronic fundamentals that are so necessary as a front end—and from that base, modules in digital, audio, micro computers, word processing, can be built and people can be trained.

Mr. Norton: Basically, then, we see training breaking down into three areas.

First, the training involved in the provision of new workers to industry, and that essentially is apprenticeship, as we see in the skilled trades area.

The second form of training is in upgrading those people who are currently in industry. In some cases that can be done by the company itself. We would submit, however, that the massive changes taking place in technology right now require a very significant institutional component. Thirty weeks is a reasonable time to master the basics of electronics. That can only be done within that period of time by full-time study.

[Traduction]

nous sommes occupés de mettre sur pied des programmes de perfectionnement des compagnons électriciens qui sont devenus chômeurs par centaines—véritablement par centaines—en leur donnant des cours sur les dispositifs de commande électronique industrielle.

C'est l'un des programmes que nous avons créés en collaboration avec le service fédéral de la main-d'œuvre. Et nous avons également obtenu la coopération des syndicats à ce sujet. Nous avons mis sur pied des comités consultatifs pour nous aider à préparer le programme d'enseignement. Ce fut là encore un beau travail d'équipe auquel ont collaboré le gouvernement, le collège, les syndicats, les employeurs et les employés en vue de recycler des gens qui se trouvaient sans emploi et qui n'avaient plus guère d'utilité à cause des changements technologiques.

Voyons un peu ce que sera le bureau de demain. Que contiendra-t-il? Toutes sortes de nouvelles techniques, sans aucun doute. Mais nous l'avons déjà: le traitement des textes, la tenue de livres électronique, les micro-ordinateurs. Ces bureaux ont maintenant besoin de nouvelles compétences; celles d'hier et je dis bien d'hier ne suffisent plus. Ils ont besoin de gens qui comprennent le fonctionnement d'un micro-ordinateur, qui peuvent faire fonctionner des machines électroniques pour la tenue de livres. Si bien que nos divisions commerciales sont inondées de demandes de personnel possédant ces techniques.

D'autre part, les fabricants de matériel disent: nous avons vendu des milliers de pièces de matériel dont il faudra assurer l'entretien. Qui s'occupera du service des micro-ordinateurs? Du matériel de traitement des textes? Il nous faut former des gens de toute urgence pour que l'industrie du matériel de bureau puisse inscrire leur personnel à des modules qui leur permettront d'assurer les services d'entretien de ce nouvel équipement.

Je crois que le collège se trouve dans une situation enviable; puisque nous avons des programmes électroniques conçus de telle sorte qu'on peut y enseigner les techniques de base—c'est-à-dire les éléments fondamentaux de l'électricité et de l'électronique dont on a tant besoin—et à partir de cette base, on pourra constituer des modules pour former les gens dans le domaine des ordinateurs numériques, des ordinateurs acoustiques, des micro-ordinateurs, des appareils de traitement des textes.

M. Norton: Donc, vous le voyez, les cours de formation pourraient se classer en trois secteurs.

D'abord, la formation destinée à fournir de nouveaux travailleurs à l'industrie; il s'agit essentiellement de l'apprentissage comme cela existe dans les métiers spécialisés.

Deuxièmement, il s'agit de recycler les personnes qui ont déjà des emplois dans l'industrie. Dans certains cas, les compagnies elles-mêmes peuvent s'en charger. Toutefois, nous prétendons que l'évolution phénoménale de la technologie à l'heure actuelle exige un apport institutionnel très important. Trente semaines permettent de maîtriser raisonnablement les éléments de l'électronique. Mais on peut le faire dans ce laps de temps que si l'on suit des cours à plein temps.

[Text]

The third form of training, as we see it, is training for people who have become unemployed through technological unemployment or for other reasons. Again, we see ourselves as playing a very significant role in that through the existing Manpower training program, although we see that, hopefully, changing to allow a much greater in-industry component than just the 4 weeks—is it Ken?—that is allows now.

Mr. MacLennan: Well, it is 10 per cent of the program's length, really, that we are allowed in a retraining program—a CMTPT program.

Mr. Norton: In summary, the Province of Ontario has in its 22 colleges of applied arts and technology extensive physical and human resources experienced in the provisions of skilled training. We feel that a major component of the solution to the critical skills shortage problem which the task force will identify can be found in the college system.

• 1705

Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Norton. The first questioner for the task force will be Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Gentlemen, thank you. May I preface my remarks and questions by saying I am a great supporter of the community college system in Ontario. I think it has added greatly to post-secondary education in the Province of Ontario and I am a great supporter of the system.

If I might make a couple of comments before I get into my questioning, you are the third group today to talk about the Canadian labour market, the provincial labour market, indeed, a local labour market that differs from the local labour market in other communities or in other provinces. It is almost, if I might say, Mr. Chairman, a community of communities, and therefore the system should be somewhat flexible across this country. I believe a former prime minister mentioned this not too long ago and it has been informed many times to this committee. Maybe the former prime minister used the wrong terminology but I think the point he made has been proven time and time again; that in fact we may be too rigid in what we are looking at to meet the goals and aspirations and, indeed, the conditions in various parts of this country.

The other thing you were talking about is the hodge-podge of programs and how difficult it must be for a client to understand them, a counsellor to explain them, an employer to understand them. The poor politician usually is the one who has to interpret them for the constituent and we have just as many problems. My first question would be this: David Dodge is presently doing a report for Employment and Immigration, and have you as a group met with David of his commission? Have you made specific recommendations to him regarding the duplication that you mention and the myriad of programs, and how they could be streamlined?

[Translation]

Le troisième type de formation s'adresse aux gens qui sont en chômage à cause des progrès technologiques ou pour d'autres raisons. Là encore, nous croyons pouvoir jouer un rôle très important au moyen du programme actuel de formation de la main-d'œuvre, même si nous espérons qu'il sera modifié pour permettre l'intégration d'un élément plus important de formation en cours d'emploi que les quatre semaines actuelles. N'est-ce pas Ken?

M. MacLennan: Le programme de recyclage des services de la main-d'œuvre nous permet une participation de 10% de la durée de ce programme.

M. Norton: En bref, la province d'Ontario a dans ses 22 collèges d'arts appliqués et de technologie d'importantes ressources matérielles et humaines, des gens qui ont l'expérience de la formation spécialisée. Notre ensemble de collèges, pensons-nous, peut offrir un élément de solutions important en vue de pallier la grave pénurie de travailleurs spécialisés que votre groupe de travail ne manquera pas de déceler.

Merci.

Le président: Je vous remercie beaucoup, monsieur Norton. Je donnerai d'abord la parole à monsieur McDermid du groupe de travail.

M. McDermid: Messieurs, je vous remercie. Je vous dirai d'abord que les collèges communautaires d'Ontario jouissent de mon appui ferme. Je crois qu'ils ont permis d'améliorer considérablement l'instruction post-secondaire en Ontario. Je les appuie donc de tout cœur.

Si vous me permettez d'abord de faire deux observations avant de poser mes questions, je vous dirai que vous êtes le troisième groupe aujourd'hui à nous parler du marché du travail du Canada, du marché du travail dans les provinces et en fait du marché du travail local qui diffèrent tous considérablement d'une collectivité à l'autre et d'une province à l'autre. Si vous me le permettez, monsieur le président, je dirai que c'est presque une communauté de communautés; le système doit donc être souple pour répondre aux besoins de chacun. C'est ce que disait un ancien premier ministre il n'y a pas si longtemps et ça été répété maintes fois à notre comité. L'ancien premier ministre avait peut-être mal choisi ses mots, mais ce qu'il disait a été démontré maintes fois. En fait, nous sommes peut-être trop rigides lorsque nous cherchons à répondre aux objectifs, aux aspirations et même aux conditions qui existent dans les différentes parties de notre pays.

Vous nous avez parlé aussi du salmigondis de programmes, en disant qu'il devait être bien difficile pour un client de les comprendre, pour un orienteur de les expliquer, pour un employeur d'y voir clair. Quand au pauvre homme politique, c'est lui qui doit les interpréter à ses commettants et la tâche n'est pas plus facile pour nous. Voici ma première question: David Dodge est en train de préparer un rapport pour l'Emploi et l'Immigration. Votre groupe a-t-il rencontré David ou sa commission? Lui avez-vous présenté des recommandations précises au sujet de la duplication dont vous avez parlé, de la prolifération des programmes et des mesures à prendre pour simplifier les choses?

[Texte]

Mr. Norton: Speaking for myself, and I think for the rest of the members here, no, we have not. Typically, to officials in the federal government who are working on that type of task, our provincial government would speak rather than we. We have not been invited to make that kind of submission, although certainly as an individual I would welcome the opportunity; but typically it would be through our assistant deputy minister and the ministry of colleges and universities that that type of submission would be made.

Mr. McDermid: You mention that 90 per cent of your graduate students are placed. Are you talking about the retraining programs through Canada Manpower?

Mr. Norton: I am sorry, I was not in that instance. I was talking about the general academic training programs. The statistics or sample statistics for the Canada program are contained in the report there. There is a great variation in them.

Mr. McDermid: This committee was informed—or members of it, not the complete committee—when we met with Manpower officials here in Toronto that the retraining program in round figures is about 64 per cent successful; somewhere in that area. If you look through your statistics you see that in some areas you are 98 per cent or 100 per cent successful, but then you get to a program like the heavy equipment operator program, which appears to be a disaster from the employment end of things. I am sure that has something to do with bringing the average down to 60-some per cent. So throwing those figures around really does not mean too much.

• 1710

I am coming to my question. Should CMTF be subject to the same 70 per cent successful post-program placement requirement that your CAAT programs are judged by?

Mr. Norton: Were there different types of components within the CMTF program, that program would be more successful. For instance, if we were allowed to have employers participate in the selection of clients to come on those courses, there would be a significant change. Were we permitted to place people in industry for a period of time even before they came on training, so they would have some inkling of the kind of environment they would be working in, I think there would be a greater placement. Were we allowed to have a much different system of day-release to industry, where our clients, for instance, or our students, as they are for us, one day a week could be out in industry and four days a week in the college, that would make a difference.

Mr. McDermid: That is a co-op education type of system.

Mr. Norton: That kind of model, yes. That indeed could make a difference. Were we to be able to participate—or perhaps not participate, but have more input ourselves in which clients go into which programs, I think we would have a

[Traduction]

M. Norton: Quant à moi, je puis vous dire—et je crois pouvoir me faire le porte-parole des autres membres de notre groupe—que nous n'avons pas rencontré ce monsieur. C'est notre gouvernement provincial plutôt que nous qui s'adresserait normalement à des fonctionnaires fédéraux travaillant à des tâches de ce genre. Nous n'avons pas été invités à établir ce contact, mais à titre individuel, je serais très heureux de le faire. Des instances comme celles-là seraient présentées par l'intermédiaire de notre sous-ministre adjoint et du ministère des collèges et universités.

M. McDermid: Vous nous avez dit que 90 p. 100 de vos diplômés s'étaient placés. Parlez-vous des programmes de recyclage administrés par le Service de la main-d'œuvre du Canada?

M. Norton: Je m'excuse, mais je parlais des programmes généraux de formation collégiale. Les statistiques ou échantillons de données statistiques concernant le programme du Canada se trouvent dans ce rapport-ci. Elles comportent de grands écarts.

M. McDermid: Notre comité a été informé—ou certains membres de notre comité, pas tous—quand nous avons rencontré les fonctionnaires de la main-d'œuvre ici à Toronto que le programme de recyclage avait réussi à environ 64 p. 100. Si vous consultez les statistiques, vous verrez que dans certains secteurs, la réussite atteint 98 p. 100 ou 100 p. 100, mais il s'agit d'un programme comme celui destiné aux opérateurs de matériel lourd sans être désastreux du point de vue de l'emploi. Il n'y a pas de doute qu'il a fait baisser la moyenne à quelque 60 p. 100. Si bien que ces chiffres ne signifient pas grand chose.

J'arrive à ma question. Le programme de formation du Service de main-d'œuvre du Canada devrait-il se voir imposer un taux de placement de 70 p. 100 comme c'est le cas pour vos programmes PAAT?

M. Norton: Si le programme de formation du Service de main-d'œuvre du Canada était plus diversifié, il aurait plus de succès. Par exemple, si on nous permettait de faire participer les employeurs au choix des clients invités à assister au cours, ça changerait pas mal de choses. Si on nous permettait de placer des gens dans les industries pendant un certain temps même avant de commencer leur formation, pour qu'ils puissent avoir une petite idée du milieu dans lequel ils travailleront, je crois que nous pourrions placer plus de gens. Si nous pouvions avoir un système de dégagement journalier très différent, où nos clients, par exemple où nos étudiants—car pour nous ce sont des étudiants—pourraient passer une journée par semaine dans les industries et les quatre autres jours au collège, ce serait beaucoup mieux.

M. McDermid: Il s'agit d'un mode d'instruction coopératif.

M. Norton: Ce modèle-là, oui. Ça pourrait changer quelque chose. Si nous pouvions participer—ou peut-être pas participer—mais fournir un apport quelconque quant à l'orientation des clients vers les différents programmes, je crois que notre

[Text]

greater success rate. There are many things like that which I think would help out.

Mr. McDermid: You have opened up a whole new avenue for me. We have had the criticism that it is the counsellors at Manpower who select who is going to take what course; they play God in that role. I have had many constituents come to me and say, you have to get me on this course, because this is what I am interested in and I want to go but the counsellor says I am lazy and I will not pass. I have had to step in on that type of thing.

You have touched on what my next question was going to be, and it is that potential employers, rather than the counsellor, should maybe be doing the choosing of the trainees. But how do you get a potential employer to take somebody who is unemployed and who is asking for retraining? May I cite one example. A very good friend of mine who was a mailman decided he wanted to become a heavy equipment operator. He got on the course—Manpower put him on the course for retraining—and he has been unemployed for a year now. He took that course because he was going to drive a bulldozer. That was what he was interested in. Yet, he is not employed today. How would you have an employer select that individual to go on that course?

• 1715

Mr. Norton: I can give an example of how this is working right now in one program. There is an area of technology called automatic screw machines. These are very large, very complicated mechanisms that are extremely noisy. They hurl coolant and cutting fluid all over the place and although the people working in the industry are well paid, the environment itself is not very attractive.

About three years ago, the college that offers that program was finding that the dropout rate in the program was excessive and that the employers were not pleased with those who did graduate. The employers then agreed, about eight or nine of them, that any persons who went to Canada Employment and Immigration Commission, indicating an interest in that area, would go into one of those eight or nine companies, with allowances, for at least a week before they were sent to training. That had a tremendous effect on people deciding, before a major investment was made in them whether or not they could not tolerate work there or, conversely, that it was acceptable. The employers were extremely helpful in that process. It took, as you can imagine, a fair amount of time to work through the assorted bureaucracies to set it up because the regulations did not support it but that type of mechanism could be reiterated again and again.

Mr. McDermid: I have three quick questions and then I am going to pass it on. There are a number of things I would like to question you on and get into but there are just a couple of specific questions I would like to ask. Are there certain retraining courses or training courses only open for new Canadians, immigrants?

[Translation]

taux de réussite monterait. Il y a bien des choses comme cela qui permettraient d'améliorer la situation.

M. McDermid: Vous venez de m'ouvrir là des perspectives nouvelles. On nous a laissé entendre que ce sont les conseillers de la main-d'œuvre qui choisissent les étudiants et leur imposent les différents cours. Ils semblent être tout puissants. Un de mes électeurs est venu me voir pour me dire qu'il voulait se faire inscrire à tel cours, parce que tel était le sujet qui l'intéressait. Mais le conseiller lui a dit qu'il était paresseux et qu'il ne réussirait pas. J'ai dû intervenir.

Vous avez fait allusion à une chose sur laquelle je voudrais vous interroger. Vous avez dit que les employeurs éventuels plutôt que les conseillers devraient pouvoir choisir des stagiaires. Mais comment voulez-vous qu'un employeur choisisse une personne qui est en chômage et qui demande un cours de recyclage? Je vais vous donner un exemple. J'avais un bon ami qui était facteur et qui avait décidé de devenir opérateur de matériel lourd. Il s'est inscrit au cours—ou plutôt le Service de main-d'œuvre l'a inscrit au cours de recyclage—et il est maintenant en chômage depuis un an. Il voulait suivre ce cours parce qu'il devait conduire un bulldozer. C'est ce qui l'intéressait. Mais pourtant il est chômeur aujourd'hui. Comment voulez-vous qu'un employeur choisisse cette personne pour l'employer à ce cours?

M. Norton: Je vais vous expliquer comment cela s'applique à l'heure actuelle dans l'un des programmes. Il existe un domaine de la technologie qui est celui des machines à vis automatique. Il s'agit de mécanismes très gros et très compliqués qui font beaucoup de bruit. Elles font gicler partout une huile de coupe; les ouvriers de cette industrie sont bien payés mais le milieu de travail n'est pas très attirant.

Il y a environ trois ans, le collège qui offre le cours constatait que le taux d'abandon était très élevé et que les employeurs n'étaient pas très satisfaits des diplômés. Alors les employeurs, huit ou neuf d'entre eux, se sont dit que tous ceux qui se présentaient à la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration en manifestant un intérêt pour ce domaine, devraient d'abord se rendre dans l'une de ces huit ou neuf entreprises, allocation payée, pendant au moins une semaine avant de s'inscrire au cours de formation. Cela leur a permis de savoir s'ils pourraient oui ou non accepter de vivre dans une telle usine et d'y travailler, avant d'investir de l'argent dans les cours de formation. Les employeurs ont offert une magnifique collaboration dans ce domaine. Comme vous l'imaginez bien, il a fallu beaucoup de temps pour aplanir toutes les difficultés administratives avant de pouvoir mettre sur pied ce système, parce qu'il allait à l'encontre des règlements; mais on pourrait répéter cette expérience à maintes reprises.

M. McDermid: J'ai trois brèves questions et ensuite je donnerai la parole à un autre. J'ai bien des choses à vous demander mais je me contenterai de deux questions précises. Existe-t-il des cours de recyclage de formation destinés uniquement aux Néo-Canadiens, aux immigrants?

[Texte]

Mr. Norton: There is only one of which I am aware, English as the second language.

Mr. McDermid: That is the only one?

Mr. Norton: Ken, do you know of others?

Mr. MacLennan: As long as we are able to communicate with the individuals, there is no regulation and there is nothing that I am aware of that prohibits a new Canadian from getting into our programs, but we do have to be able to communicate with them. To that end I think the Canada Employment and Immigration counsellors would send a new Canadian to the English as a second language program and then hopefully expect him to go out and work at something for a period of time to put into practice the new found skills and then come back perhaps for training. It is not often that you get someone coming right out of the English as a second language program into a skill program. I guess perhaps that is not a bad idea. But there is no regulation or no attempt that I am aware of to prohibit or limit the people that you describe from getting in.

Mr. McDermid: I have been told by constituents—again, complaints—that they have tried to get in on courses and that they were only for immigrants, and I just wondered whether or not you had ever heard of that?

Mr. Norton: No.

Mr. McDermid: Except the language one which is understandable.

Okay, one quick question on automechanics. I have had a number of small garage operators complain to me that they would like to have an apprentice work for them within the auto mechanics end of things but they cannot afford an eight week hiatus while the individual is off; it is fine for the larger car companies, but the small firms cannot. Is there enough flexibility within the program, do you see—I know none of you are from Centennial where it is offered—for the individual to take training within the community college on a one day a week basis in place of the eight week thing?

Mr. MacLennan: We would have to organize the program in such a way that we would have enough people to make it viable because the college is reimbursed on the strength of so much money per training day.

• 1720

We have a day release program going now for the metal machining industry. We have something like 80 apprentices signed up who come one day a week. That meant that we had sufficient volume to hire a full-time instructor who teaches each of those classes, Monday through Friday. And yes, it is quite possible, it is simply a different way of delivering exactly the same program. The apprentices who are enrolled in the day release machinist course will take the full 40 weeks, one day a week to get in their 40 days. Hopefully, they will come back next year and do the intermediate and finish up with the advanced. So, yes, it is possible.

[Traduction]

M. Norton: Je n'en connais qu'un seul, il s'agit d'un cours d'anglais, langue seconde.

M. McDermid: C'est le seul?

M. Norton: Ken, en connaissez-vous d'autres?

M. MacLennan: A condition de pouvoir communiquer avec les personnes, aucun règlement n'interdit à un Néo-Canadien de s'inscrire à nos programmes, mais il faut tout de même communiquer avec eux. A cette fin, je crois que les conseillers du ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration orienteront les Néo-Canadiens vers un cours d'anglais, langue seconde, après quoi ils pourront aller travailler pendant un certain temps pour pratiquer leur anglais puis revenir s'inscrire à un cours de formation technique. Il est rare que quelqu'un s'inscrive à des cours techniques tout de suite après le cours d'anglais, langue seconde. Ce n'est peut-être pas une mauvaise idée. Mais il n'existe pas de règlement ni de tentative destiné à interdire aux gens dont vous parlez l'accès à ces cours.

M. McDermid: Des électeurs m'ont dit—encore là ce sont des plaintes—qu'ils ont essayé de s'inscrire à des cours ou ils ont refusé sous prétexte qu'ils s'adressaient uniquement aux immigrants. Avez-vous entendu parler de cela?

M. Norton: Non.

M. McDermid: Sauf pour les cours de langue, ce qui est bien compréhensible.

Très bien, une brève question sur les mécaniciens d'automobiles. Un certain nombre de propriétaires de petits garages sont venus me dire qu'ils voudraient engager un apprenti mécanicien d'automobiles, mais qu'ils ne peuvent perdre les services de cet employé pendant huit semaines. Ça va pour les grandes compagnies d'automobiles, mais les petites entreprises ne peuvent pas. Le programme serait-il trop rigide? Je sais qu'il n'y a personne du collège Centennial, mais pensez-vous qu'il serait avantageux pour ces employés de suivre un cours de formation au collège communautaire un jour par semaine au lieu d'aller passer huit semaines à l'extérieur?

M. MacLennan: Il faudrait organiser le programme de telle sorte qu'il puisse attirer suffisamment d'intéressés pour le rendre valide, parce que le collège se fait rembourser ces frais selon le nombre de jours de formation donnés.

Nous avons un programme de dégagement d'un jour pour l'industrie de l'usinage des métaux. Nous avons quelque 80 apprentis qui viennent chez nous un jour par semaine. Nous avons donc un nombre suffisant pour nous permettre de retenir les services d'un instructeur à plein temps qui enseigne dans chacune de ces classes du lundi au vendredi. Oui, c'est tout à fait possible. C'est une autre façon d'offrir exactement le même programme. Les apprentis inscrits au cours de machinistes qui se donne un jour par semaine suivront ce cours 40 semaines, si bien qu'ils auront eu 40 jours de formation. On espère qu'ils reviendront l'année suivante pour y suivre les cours intermédiaires et avancés. Alors la réponse est oui, c'est possible.

[Text]

Further to that, though, there is also a full-time 40-week program where a person takes exactly the same courses as an apprentice would take and graduates with the academic requirements but does not have the on-the-job experience. Small owners might consider employing a graduate from that kind of course which is not quite the same as a regular apprenticeship program where they get the combination training of on-the-job and in the college. But it is possible, sir.

Mr. Norton: Just very quickly on that, although that will work in Toronto and in areas of population density, you can imagine the problems doing something like that in some of our more remote communities.

Mr. McDermid: Yes. I understand that it has to be done in certain areas.

Mr. Norton: And if you have one regulation covering... well, I will not go further.

Mr. McDermid: Your recommendation number four is that institutional training should be easily accessible, immediately available and capable of building on existing skills. Do you mean there that in fact new courses, or a course on a specific thing, should start every week?

Mr. Norton: Well, right now, sir, in most of the programs that would be the specific concern of the federal government, the programs are continuous in-take. I know in a number of the metro colleges, in fact I think in all of them, a person can start the course virtually any Monday—the courses are self-paced by their nature. Or in the very large colleges, they can start with such frequency new sections that it is very, very easily accessible. The federal government, I might say, has a major investment in that being the case as the federal government put up a fair portion of the money for us to change the curriculum so that could happen.

Mr. McDermid: Fine. Mr. Chairman, I hope you will ask him about the industrial resource centre concept in Windsor when we get to it.

The Chairman: I have lots of questions. Mr. Orlikow is next.

Mr. Orlikow: I get the impression when you say that we do not have much time that you feel on the basis of your experience and on the basis of the people who attend your institutions that we would do much better if there was considerably more flexibility; in other words, there is a difference between the needs of your people and your ability to deliver what they need in, say, metropolitan Toronto with what there would be in Thunder Bay or Sudbury or an even smaller place.

Mr. Norton: Yes, sir, in general I would agree with that. It certainly would be our general position that Northern College operating in Timmins would have a totally different series of problems to solve than would Humber College, George Brown College or one of the metro colleges.

Mr. MacLennan: Further to that, I think you will find that even delivering the same curriculum, an instructor knowing

[Translation]

En outre, il existe un programme de cours de 40 semaines complètes où l'on peut suivre exactement les mêmes cours que l'apprenti et obtenir son diplôme conformément aux exigences du collège, mais sans avoir l'expérience en cours d'emploi. Les petits propriétaires pourraient songer à embaucher un diplômé de ce cours. Il n'est pas tout à fait le même que le programme de cours destiné aux apprentis où l'on a à la fois la formation en cours d'emploi et des cours théoriques au collège. Mais c'est possible, monsieur.

M. Norton: Très rapidement, là-dessus, à Toronto et dans les régions fortement peuplées, ça ira, mais on peut s'imaginer les problèmes que cela peut causer dans les régions éloignées.

M. McDermid: Oui. Je crois savoir que ça doit se limiter à certaines régions.

M. Norton: Et si vous avez un règlement à ce sujet... Bon, je vais m'arrêter là.

M. McDermid: Selon votre quatrième recommandation, la formation en institution devrait être facilement accessible, immédiatement disponible et pouvoir se fonder sur les techniques existantes. Voulez-vous dire par là qu'un nouveau cours sur un sujet précis, devrait commencer toutes les semaines?

M. Norton: Et bien, à l'heure actuelle, monsieur, on peut être admis n'importe quand à la plupart des programmes qui intéressent précisément le gouvernement fédéral. Dans un certain nombre de collèges de la région métropolitaine de Toronto, dans tous d'ailleurs je crois, on peut commencer le cours presque tous les lundis. Ces cours se donnent au rythme de chacun et dans les très grands collèges on peut offrir différentes parties du cours à de fréquents intervalles si bien que ce programme d'enseignement est très très facilement accessible. Le gouvernement fédéral a joué un rôle important en ce sens puisque c'est lui qui nous a donné une bonne partie de l'argent pour nous permettre de modifier le programme et de réaliser cet objectif.

M. McDermid: Très bien. Monsieur le président, j'espère que vous lui poserez des questions sur le principe du centre de ressources industrielles à Windsor quand nous y viendrons.

Le président: J'ai beaucoup de questions à poser. Et c'est monsieur Orlikow qui a maintenant la parole.

M. Orlikow: Quand vous dites que nous n'avons pas beaucoup de temps, j'ai l'impression que vous faites appel à votre expérience et à celle de vos élèves pour nous dire que les choses iraient beaucoup mieux si nous savions être beaucoup plus souples. Autrement dit, il existe une différence entre les besoins de vos gens et les possibilités de vos prestations du service dans la région métropolitaine de Toronto et d'autre part, les besoins des habitants de Thunder Bay ou de Sudbury ou de plus petites villes.

M. Norton: Oui, monsieur. En général, je suis d'accord. Par exemple, le Collège Northern à Timmins devra résoudre des problèmes bien différents de ceux qui se posent au Collège Humber, au Collège George Brown ou à d'autres collèges torontois.

M. MacLennan: En outre, vous constaterez, je crois, que même en offrant le même programme d'enseignement, un

[Texte]

the concerns of the particular local industry can give it the bias that is required in order to cover adequately the things that are required of that industry in the localized area.

Mr. Orlikow: Is your ability to co-operate with employers to deliver, to make the program fit their needs and the needs of the community somewhat limited by the sort of national policies that are laid down by the employment department?

Mr. Norton: I think national in this case might be the wrong word. Certainly in terms of the Province of Ontario there are in most of the trades curricula that is agreed and understood by the federal government, the provincial government and the colleges, but those are not totally detailed and there is a fair amount of elbow room within those. What I would say, though, is that CMTP, that is the standard institutional training program, is aimed at individuals rather than at industry, so that rather than redesigning those programs industry by industry, if an industry, or a company, had a specific need we would tend to deal with it with another program, rather than with CMTP, which is a general preparation program in the different trades.

• 1725

Mr. Orlikow: From an illustration you used earlier, where you were able to make an arrangement with an employer, in that type of case the employer agreed just to carry that extra cost, in other words, for the people who went in there for a week. Do you feel that you need more elbow room, so that you can fit the needs of the people who want training with your employers, more elbow room than you are given now?

Mr. Norton: I think I would say yes. We operate, as you do of course, in a very large, complex, systematic environment, and you always wish there were less of that, so that you could adapt what you want to do for each individual who comes in as a student, or for each company you deal with. Certainly, I wish we could do that more often.

Mr. Orlikow: This will be the last question that I want to ask of this type. I do not want to put you on the spot, but you mentioned in your reply earlier to a question by Mr. McDermid that you people had not seen Mr. Dodge, or any of the people who worked for him. Without expressing an opinion in advance of their report, if he has not seen you people and he has not seen some of your clients, I cannot understand how he can get a picture of what is actually happening just by talking to people in the department or to the senior people in the provinces, and so on.

Mr. Norton: Sir, I do not know that he or his people have not talked to others in similar positions to ours. But just to speak very very briefly to that, certainly those of us who are involved in the institutional training are very concerned right now at the rumours we hear about a whole new direction for unemployment retraining in Canada. We have no substance to go on, particularly, in relation to those rumours, but they are very disconcerting to us, so that with regard to any agency or

[Traduction]

instructeur connaissant les problèmes d'une industrie locale peut orienter son cours en vue de répondre aux besoins particuliers de cette industrie qui se trouve dans telle ou telle collectivité.

M. Orlikow: La collaboration avec les employeurs pour faire en sorte que le programme s'adapte à leurs besoins et à ceux de la collectivité est quelque peu circonscrite par les politiques nationales déterminées par le ministère de l'Emploi, n'est-ce pas?

M. Norton: Je crois que le mot nationales est mal choisi ici. Pour ce qui est de l'Ontario, pour la plupart des métiers, les programmes d'enseignement sont agréés et compris par le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial et les collèges. Mais tout n'est pas précisé dans le menu détail: on laisse beaucoup de latitude. Cependant, je dirais que le programme de formation du Service de main-d'œuvre du Canada, c'est-à-dire le programme standard de formation en institution, est destiné aux particuliers plutôt qu'à l'industrie. Si bien qu'au lieu de concevoir des programmes industrie par industrie, si une entreprise ou une compagnie a un besoin particulier, nous essaierons d'y répondre grâce à un autre programme plutôt qu'en ayant recours au CMTP qui est un programme de préparation générale pour les différents métiers.

M. Orlikow: D'après l'exemple que vous donniez plus tôt, vous avez pu conclure une entente avec l'employeur et celui-ci a accepté de payer les frais supplémentaires. Autrement dit, pour ceux qui s'inscrivaient pour une semaine. Estimez-vous avoir besoin de plus de latitude pour mieux vous adapter aux besoins des gens qui ont besoin de formation auprès de vos employeurs?

M. Norton: Je pense que oui. Nous travaillons comme vous dans un milieu très vaste, très complexe, systématisé. Il serait préférable de pouvoir s'adapter aux besoins individuels de chacun de nos étudiants et chacune des entreprises avec lesquelles nous traitons. Oui, j'aimerais faire cela souvent.

M. Orlikow: Ce sera ma dernière question dans ce domaine. Je ne veux pas vous mettre sur la sellette, mais vous avez dit dans une réponse que vous donniez plus tôt à une question de Monsieur McDermid que votre groupe n'avait pas rencontré Monsieur Dodge ou ses assistants. Je ne veux pas devancer leur rapport, mais s'il ne vous a pas rencontré et s'il n'a pas rencontré certains de vos clients, je me demande comment il peut se former une opinion et savoir vraiment ce qui se passe en se contentant de contacts avec le ministère ou les fonctionnaires supérieures des provinces.

M. Norton: Monsieur, je ne sais pas si lui-même ou son groupe n'ont pas communiqué avec d'autres personnes occupant des postes semblables aux nôtres. Je ferai ici un très bref commentaire: les responsables de la formation institutionnelle s'inquiètent beaucoup à l'heure actuelle des bruits alarmants qui circulent quant à une réorientation complète du recyclage pour les chômeurs au Canada. Rien ne nous permet d'affirmer que ces rumeurs sont fondées, mais elles nous inquiètent

[Text]

commission that is looking into that future, it is of very real concern and interest to us to be able to speak to them.

This program has received an enormous amount of criticism over the years. We feel that some of that criticism is deserved. We also feel that we have a story to tell about what this program, specifically the CMTF program, has done not only for industry but for an awful lot of Canadians for whom it was the only opportunity they had to get back into the economic mainstream, a story that we think people should hear. It is not heard very often simply because the program is so large and is so visible that it is a logical target for many groups who would envy those resources.

Mr. MacLennan: I would like to amplify one of the points Mr. Norton has just made. I believe the retraining program as it is offered in Ontario, certainly in the immediate metropolitan area, has done the job. We have statistics before you in terms of placement, and we are doing a longitudinal study now on our placement over two or three years to find out whether, in fact, the graduates have not only got employment but stayed in it, so we have a new thrust in this regard. I believe the retraining program in Ontario has been mounted in a way to meet an economic need, not a social need, and it has been eminently successful, in my opinion. They have problems with it, yes, but it is a very excellent program.

• 1730

Mr. Orlikow: In a study done for the Department of Labour a year or two ago by Professor Adams of McMaster University, which you probably know about. He makes an estimate of—I am speaking from memory, but he says there are millions—I think it is 5 million, he said—which sounds high, but even if one reduces that by 25 per cent, we still have a very large number of people he describes as functionally illiterate.

Mr. Swartz: The number Dr. Adams refers to in his report is a million Canadians who are at a level of functional illiteracy—which is inadequate. That figure is defined as—I believe it is Grade 6 or Grade 8 grade-equivalency standing. That is a minimum, rock-bottom figure.

Mr. Orlikow: Whether it is 1 million or 2 million, it is a shocking figure.

My question to you is do you see any role, do your community colleges—except that course of English for those people who do not have English, are you doing anything to reduce that figure? Or are all your courses, with the exception of that English for people who do not speak English or have English as a first language, geared to those people whose academic education is such that they can fit into your courses?

Mr. Norton: Sir, I will try to give a very quick answer to that, but it is a very complex issue. We were once very heavily involved in that, with the support of the federal government. There has been significant discussion between the federal government and the province on whose role it is to upgrade people academically; that is, the educational component of

[Translation]

beaucoup, si bien que nous nous tournerons vers ceux qui sont chargés d'étudier la question; il nous semble très important de pouvoir entrer en contact avec eux.

Au cours des années, le programme a fait l'objet de nombreuses critiques. Certaines se justifient. Mais nous estimons devoir dire ce que ce programme, notamment le programme de formation du Service de main-d'œuvre du Canada, a fait non seulement pour l'industrie mais pour un grand nombre de Canadiens, qui leur a permis de revenir sur le marché du travail. Pensons qu'il faut faire éclater la vérité. On n'en parle pas très souvent parce que le programme est si vaste et si visible qu'il est une cible logique pour bien des groupes qui peuvent envier ces ressources.

M. MacLennan: Je voudrais développer un des aspects que M. Norton vient d'évoquer. Le programme de recyclage, tel qu'il existe en Ontario, en tout cas dans la région métropolitaine de Toronto, a réalisé son objectif. Nous vous avons apporté des données statistiques en ce qui concerne le placement et nous sommes en train de faire une étude longitudinale sur notre placement au cours des deux ou trois dernières années pour savoir si en fait les diplômés ont non seulement pu se placer, mais s'ils ont gardé leur emploi. Nous avons donc pris une nouvelle initiative à cet égard. Je crois que le cours de recyclage en Ontario a été créé pour répondre à un besoin économique plutôt qu'à un besoin social. Dans la vie, il a été couronné de succès. Bien sûr, il présente des problèmes mais c'est un excellent programme.

M. Orlikow: Le professeur Adams de l'Université McMaster a fait une étude, dont vous avez sans doute entendu parler, pour le ministère du Travail il y a un an ou deux, dans laquelle il estime à cinq millions, si je me souviens bien, le nombre des personnes qu'il considère comme fonctionnellement illettrées, chiffre très élevé, même si on le réduit de 25 p. 100.

M. Swartz: Le professeur Adams parle dans son rapport d'un million de Canadiens qui sont au niveau de l'analphabétisme fonctionnel. Je crois qu'il arrive à ce chiffre en retenant le niveau équivalent à la 6^e ou à la 8^e année. C'est vraiment le fond du panier.

M. Orlikow: Que ce soit un ou deux millions, c'est un nombre scandaleux.

Voici maintenant ma question. Vos collègues communautaires ont-ils quelque chose pour réduire ce nombre des analphabètes; et je ne parle pas ici du cours d'anglais à l'intention de ceux qui ne connaissent pas la langue. Ou alors tous vos cours, à l'exception du cours d'anglais pour ceux qui ne parlent pas anglais, ou dont l'anglais n'est pas la langue maternelle, sont-ils destinés à ceux qui sont suffisamment instruits pour s'y adapter?

M. Norton: Monsieur, je vais essayer de vous répondre brièvement, mais il s'agit d'une question complexe. A un moment donné, nous nous sommes beaucoup occupés de cette question grâce à l'appui du gouvernement fédéral. Le fédéral et la province ont eu de longs pourparlers sur la question de savoir qui était responsable de l'instruction de ces gens, c'est-à-

[Texte]

retraining. As a consequence of that, the federal government is no longer involved, to the best of my knowledge, or is involved at only a very tiny level, in supporting people for what we used to call our BA program—basic academic.

Generally speaking, the entry qualification for our skills programs would be either Grade 8 or Grade 10, and as individuals have available to them only 52 weeks of academic upgrading, if it is not possible for a person to get up to the Grade 8 or Grade 10 level within 52 weeks, it is not in the interest of the federal government to support that person, because it becomes dead-end training. At the end of the academic upgrading period they still cannot access the skills component.

So we do carry on those programs within the college right now. They are much smaller at my college—and Ken may have a comment from his—than they were three or four years ago, when there was a very significant federal involvement in them.

Mr. Orlikow: If the federal government does not do it, and if the province is limited by not having funds, if funds are cut back, then we are really making a decision that these people will, for the rest of their lives, be either unemployed or in very menial, unskilled, low-paid jobs.

Mr. Norton: Other than that—again, I must speak for just one college here—there are half a dozen teachers, or masters, as we call them at our college, who do volunteer work in this area, through an association in Toronto, and do in fact try to reach a number of these people, very, very little is being done, when one considers the extent of the problem.

Mr. MacLennan: Sir, we did have a program of basic training for skills development which attempted to address the concerns that were expressed about these 1 million people out there who need some help and who are going to stay where they are unless somebody, somewhere, mounts a program that will assist them. We did have a program that was not well supported by the Canada Manpower people, again for the reasons Mr. Norton has alluded to. We attempted to run that program on a fee-paying basis; that is, individuals were prepared to pay a fee and attempt to help themselves. We are still running a fair fee-paying segment to it.

One pilot project is under way in Ontario at the moment which addresses that very problem. It is called Basic Education Training. It is for people at the Grades 1 to 4 level. It is operated at Mohawk College in Hamilton. I understand that the federal people are going to look at the results of that program and perhaps make a decision on whether it should be expanded or reduced.

• 1735

One other point I would like to make is that rather than ask for a specific grade level for entry into a particular skill program, we have gone to what we call the generic skill

[Traduction]

dire l'aspect éducatif du recyclage. A la suite de quoi le gouvernement fédéral s'est retiré de ce domaine que je sache ou du moins il ne s'en occupe que très peu en aidant les gens dans le cadre d'un programme que nous appelons programme d'enseignement de base.

De façon générale, les exigences d'admission à nos programmes techniques sont la 8^e ou la 10^e année et comme on offre aux étudiants 52 semaines seulement de cours de rattrapage, il leur est impossible de parvenir au niveau de la 8^e ou de la 10^e année en 52 semaines. Le gouvernement fédéral n'a pas intérêt à aider ces personnes, car c'est une formation qui mène à un cul-de-sac. A la fin de la période de rattrapage, ils ne peuvent toujours pas avoir accès à l'élément technique.

Si bien que nous avons maintenu ces programmes dans nos collèges à l'heure actuelle. Ils ont beaucoup moins d'importance à mon collège—et Ken pourra nous dire ce qui se passe chez lui—qu'il y a trois ou quatre ans quand la participation fédérale était très importante.

M. Orlikow: Si le gouvernement fédéral ne le fait pas et si la province voit son rôle limité faute de crédit, si on coupe le budget, alors nous condamnons ces gens au chômage ou à de petits emplois bien mal rémunérés pendant le reste de leur vie.

M. Norton: Je me contenterai de vous dire quelle est la situation à mon collège. Nous avons une douzaine d'enseignants ou de maîtres, comme nous les appelons chez nous, qui font du volontariat dans ce domaine par l'entremise d'une association de Toronto et qui essaient d'atteindre un certain nombre de ces personnes. C'est évidemment très peu quand on considère l'ampleur du problème.

M. MacLennan: Monsieur, nous avions un programme de formation de base en vue de l'acquisition des techniques qui cherchait à résoudre le problème que pose ce million de personnes. Ces gens ont manifestement besoin d'aide car ils ne sortiront pas de cette situation à moins que quelqu'un mette sur pied un programme pour les aider. Nous avions un programme que les fonctionnaires de la Main-d'œuvre du Canada n'ont guère appuyé pour les motifs exposés par monsieur Norton. nous avons essayé de l'administrer en demandant des frais d'inscription aux intéressés, c'est-à-dire des gens qui étaient disposés à payer pour s'instruire en cherchant à s'aider eux-mêmes. Nous administrons toujours une bonne partie de ce programme payant.

A l'heure actuelle, il existe un projet pilote en Ontario en vue de trouver une solution à ce problème. Il s'agit d'un cours d'instruction de base qui s'adresse aux personnes qui sont au niveau de la 1^{ère} à la 4^e année et qui se donne au Collège Mohawk d'Hamilton. Je crois savoir que le gouvernement fédéral étudiera les résultats du programme et qu'il décidera peut-être de lui donner de l'expansion ou de le laisser décliner.

Je voudrais ajouter une autre chose. Plutôt que d'exiger un niveau scolaire donné pour l'admission à un programme technique, nous avons adopté la méthode des compétences généri-

[Text]

approach. This means that through a functional level test made up by our skill-training teachers and our test centre manager, a test was designed that determines whether the person has the ability in mathematics and reading skills to cope with that specific program. We are not really concerned that he has Grade 8 or he has Grade 10 or whatever. We are concerned with the fact that he can cope with the material of the program. Then, having passed this test, he is considered to be a direct entry student, which means he directly enters the skill training program. If he does not have the skills with which to cope with the program, we make a recommendation back to the counsellors at the Canada Employment Centre suggesting to them the amount of upgrading the candidate might need. If that upgrading happens to be extensive, very often we do not see the student again.

The Chairman: In the colleges you represent here in the Toronto area, about what percentage of the places at those colleges are taken up by programs sponsored by Canada Manpower? I expect only a rough figure.

Mr. Norton: We are talking about full-time students. In Ontario there are about 100,000 full-time students in the colleges; as of the end of December there were about 15,000 of those who are supported or sponsored by the federal government. Now, I am not talking in any way here about apprenticeship; that is another component. I could go through this data and dig it out for you . . .

The Chairman: Just rough.

Mr. Norton: . . . then I would say if taken on balance, perhaps 15 per cent.

The Chairman: That is for full time retraining, upgrading, et cetera?

Mr. Norton: Yes. That would vary tremendously from college to college; from George Brown, say, where it is a major, a very large activity, to Seneca College in North York or Sheridan in Oakville where it is a much smaller proportion of their activity.

The Chairman: We have had some representations right here in Toronto of course from groups representing minorities and women. Again, in your colleges in the non-traditional trades, do you see much upward movement in the number of women enrolled in courses such as welding, or other types of mechanical and electrical courses?

Mr. MacLennan: Yes, sir, there is a movement that way. I would suggest to you that five years ago they were practical or totally non-existent. Now as it walk through the shops I see women in the carpentry programs; I see them in welding, furniture refinishing, furniture upholstery programs. There is quite a number in drafting. We have quite a number in the post-secondary programs on the technology side of things. So it is improving.

Now, I will make one observation. It seems to me that the greatest inhibitor to getting women into the non-traditional occupations is the fact that they are just thrown in stone cold. We hear tell of INTO programs which are very excellent. The front end of an INTO program simply takes the person and says, you can do it and buoys the spirit and perhaps suggests

[Translation]

ques. Ceci veut dire que grâce à une épreuve fonctionnelle conçue par nos enseignants en technique et notre directeur du centre de tests, nous déterminons si les personnes ont les aptitudes en mathématiques et en lecture leur permettant de suivre tel ou tel cours avec succès. Peu nous importe qu'ils aient la 8^e ou la 10^e année. Ce qui nous intéresse, c'est qu'ils puissent comprendre le cours. Après avoir subi cette épreuve, ils peuvent être admis directement au programme de formation technique. S'ils ne passent pas l'épreuve, nous formulons une recommandation à l'intention des conseillers du Centre d'emploi du Canada en leur proposant le niveau de rattrapage dont les candidats auraient besoin. Si ce rattrapage est trop important, il arrive bien souvent qu'on ne revoie jamais ces étudiants.

Le président: Dans vos collèges de la région de Toronto, quel est le pourcentage approximatif de places occupées par les étudiants des programmes parrainés par le Service de main-d'œuvre du Canada?

M. Norton: S'il s'agit d'étudiants à plein temps, il y a en Ontario environ 100,000 étudiants à plein temps dans nos collèges; à la fin de décembre, 15,000 d'entre eux environ étaient financés par le gouvernement fédéral. Je ne parle pas du tout d'apprentissage; ça c'est un autre élément. Je pourrais consulter ce dossier et vous donner ces renseignements . . .

Le président: Une approximation suffira.

M. Norton: Je dirais peut-être 15 p. 100.

Le président: Ça c'est pour le recyclage à plein temps, le rattrapage, etc.?

M. Norton: Oui. Ça varie énormément d'un collège à l'autre; à George Brown par exemple ça occupe une place très importante, alors qu'au Collège Seneca à North York ou au Collège Sheridan à Oakville, cette activité est relativement mineure.

Le président: Les groupes représentant les minorités et les femmes sont venus vous présenter des instances ici à Toronto. Dans vos collèges, constatez-vous une augmentation du nombre des femmes qui s'inscrivent à des cours de métiers qui ne leur étaient pas réservés traditionnellement, par exemple des cours de soudure ou de mécanique ou d'électricité?

M. MacLennan: Oui, monsieur. Il existe un mouvement en ce sens. Il y a cinq ans, ça n'existait pratiquement pas. Maintenant, je me promène dans les ateliers et je vois les femmes qui font de la menuiserie, de la soudure, du repolissage de meubles, du rembourrage de meubles. Il y en a un bon nombre qui apprennent le dessin, d'autres inscrites à des programmes post-secondaires en technologie. La situation s'améliore donc.

Je vous ferai ici une observation. A mon avis, ce qui rebute les femmes, ce qui les détourne des emplois qui ne leur étaient pas traditionnellement réservés, c'est qu'on ne les y prépare pas. On nous parle des programmes INTO qui sont excellents. Grâce à ce programme, on inspire confiance et on insuffle de l'enthousiasme, on expose même des moyens de réussir. J'ai

[Texte]

ways and means of doing it. I have made recommendations on a number of occasions to mount a very short, intensive, hands-on type of program that would allow not only women, but men also who have not had an opportunity to develop their technical skills, to get some hands-on experience, actually to drill some holes, to run some power tools, to do some soldering, to thread a pipe, to do those kinds of things so that they are not frightened to death when they are thrown stone cold into a technical program. It would not take very much to mount such a program. It would give them the opportunity to have a look at the kinds of things that they might do instead of simply front-ending it with a talk show, if you like. It is all well and good to send them out and let them see what industry is doing but I think they need an opportunity over a short period of time, to get some first-class, hands-on experience. I think we can do that. I think we could mount a program very quickly.

• 1740

The Chairman: The previous witnesses recommended a type of orientation or initiation program and we have had similar recommendations in other places, especially from organizations that are concerned with getting women into jobs. They say that a lot of the women are very interested. They seem to have the basic skills and ability, and health, and everything, but they need some sort of course to prepare them for the course...

Mr. MacLennan: To bridge the gap.

The Chairman: I guess you agree with that kind of thing.

Mr. MacLennan: That is what I am suggesting, sir.

The Chairman: You say it could be done in a relatively short time. By the way, it has also been recommended for people like Indians who come into cities in the west...

Mr. MacLennan: Yes.

The Chairman: ... who might be very inclined to be auto mechanics but they have only lived on a reserve and they cannot go, they need a bit of ... They have lived in this rural, small school setting and they do not know how to cope in a big community college. From your experience, what would be the parameters in time?

Mr. MacLennan: Ten weeks.

The Chairman: When you say short, what would that be?

Mr. MacLennan: About 10 weeks would give them an opportunity to run through a series of little projects. We could even take them from one shop to another. We have quite a number of them as most colleges in Metro do. We also have another program that the native people are being registered into. It is called "Industrial and Vocational Orientation." There is a front-end there of life skills which means making out application forms, encouraging them to be on time, punctuality, that sort of thing.

But they also spend some time in at least four shops over a nine-week period. This program was designed for people who had some technical skills according to the counsellors that they

[Traduction]

recommandé à plusieurs reprises qu'on crée un programme très court et intensif d'expériences directes qui permettrait non seulement aux femmes mais encore aux hommes qui n'ont pas eu l'occasion de développer leurs aptitudes techniques, d'acquiescer une expérience directe, de percer les trous, de faire fonctionner une machine outil, de faire de la soudure, de filoter un tuyau. En somme, leur faire faire des choses pour qu'elles ne soient pas mortes de peur quand elles font face à un problème technique sans préparation. Il serait relativement facile d'organiser un programme de ce genre. Cela leur permettrait d'avoir un contact direct avec les choses qu'elles seront appelées à faire plutôt que de se contenter de leur faire une belle conférence si vous voulez. C'est bien beau de les envoyer dans les industries pour voir ce qui s'y passe mais je pense qu'il faut leur permettre de mettre la main à la pâte. Je pense que nous pouvons le faire. Nous pourrions mettre sur pied un programme très rapidement.

Le président: Les témoins précédents nous ont recommandé la création d'un programme d'orientation ou d'initiation et ailleurs on nous avait présenté des recommandations analogues émanant surtout d'organismes qui cherchent à donner place aux femmes sur le marché du travail. On nous dit que bien des femmes sont intéressées. Elles semblent avoir les techniques et les aptitudes de base, la santé et tout, mais elles ont besoin de quelque chose pour les préparer.

M. MacLennan: Pour colmater la brèche.

Le président: Je pense que vous êtes d'accord, n'est-ce pas?

M. MacLennan: C'est ce que je préconise, monsieur.

Le président: Vous dites que ça pourrait se faire très rapidement. Soit dit en passant, on a recommandé aussi que les gens comme les Indiens qui arrivent dans les villes de l'Ouest...

M. MacLennan: Oui.

Le président: Et qui aimeraient bien devenir mécaniciens d'automobiles mais comme ils n'ont jamais vécu hors de leur réserve, ils ne le peuvent pas, ils ont besoin d'un peu de... Ayant vécu dans un milieu rural, fréquenté la petite école, ils ne savent trop comment s'adapter à la vie dans un grand collège communautaire. D'après votre expérience, quelle serait la durée d'un tel programme?

M. MacLennan: Dix semaines.

Le président: Quand vous dites que ce serait court, que voulez-vous dire?

M. MacLennan: Environ dix semaines leur permettrait d'apprendre à connaître un ensemble de petits projets. Nous pourrions les faire passer d'un atelier à l'autre. Nous en avons un bon nombre dans la plupart de nos collèges de la région de Toronto. Nous avons en outre un autre programme où nous inscrivons les autochtones. Il s'appelle le programme d'orientation industrielle et professionnelle. On leur apprend les petites règles de la vie, par exemple à remplir un formulaire de demande d'emploi, à arriver à l'heure, à être ponctuels.

Ils passent également quelque temps dans quatre ateliers au moins sur cette période de neuf semaines. Ce programme est destiné aux personnes qui ont certaines connaissances techni-

[Text]

had contact with but they were, well, to coin a phrase "vocationally confused." They really did not know what they wanted to do. So, we brought them in and let them sample a machine shop, we let them sample a little bit in welding, or perhaps they had an inclination for upholstery. If we struck a nerve in a particular area, we left them there and made a recommendation back to the manpower counsellor: "We think upholstery is for this person." Then they would simply buy the program.

The Chairman: That kind of course could also be helpful for a lot of these women, because the ones whom we are talking about get married when they are 18 or so. By the age of 30 they are either divorced or separated and they find that they have to go back to the labour market where they have had hardly many experience. But they have been running all kinds of machines in the home and repairing this, and doing that, and they have some basic skills. They are fairly intelligent and they just need something to get them ready, and that sounds like it is it.

Mr. MacLennan: Yes, sir.

The Chairman: Did you want to say something additional on that?

Mr. Norton: No, I will leave that. I am pressed for time, so...

The Chairman: Also, one of the previous witnesses today was a bit critical of the community colleges. I have forgotten which witness it was. The witness said that after you complete the course a lot of them come out—and these are adults in there—they come out and they still cannot get jobs because, while they have got so much training, the employers still want experience, et cetera.

When we were in Windsor last week we had a number of witnesses who referred to a program that had been set up in Windsor called Occupational Training Advisory Council, or something with that name. They had set up a training centre to give training above and beyond what they were giving in the community colleges, to specifically meet the needs of the employers in the Windsor area. For example, on top of the welding course that you will get at the community college they will give welding suited to very specialized kinds, et cetera. Do you think that is needed? Our objection, if we have any objection, is whether that is a fourth level of education. Is it necessary? Why can you not do that in the community college itself? What are your thoughts on that? The criticism these earlier witnesses gave was that some of these courses do not really train you to go into a job, and that the employers in Windsor have felt the need to create another type of training centre.

• 1745

Mr. Norton: There again, I will try to be very brief in my response. First of all, someone who has been with us for 40 weeks or 50 weeks, or whatever, in a trades training program, is not a qualified journeyman in that trade; there is no way he can be. Frankly, if we were able to have him in industry a little longer during the program, he would be better suited.

[Translation]

ques selon les conseillers qu'ils ont rencontré mais qui ne savent trop quelle carrière choisir. Ils ne savaient vraiment pas ce qu'ils voulaient faire. Nous les avons fait venir dans un atelier de mécanique pour leur montrer un peu ce que c'était, nous leur avons fait un peu de soudure, de rembourrage, et s'ils semblaient s'intéresser à un domaine en particulier, nous les y laissons et nous préparions un rapport positif à l'intention du conseiller en main-d'œuvre. Puis ils pouvaient tout simplement accepter de s'intégrer au programme.

Le président: Ce genre de cours pourrait également être utile à beaucoup de femmes, parce qu'il s'agit ici de femmes qui se sont mariées vers 18 ans et qui, à l'âge de 30 ans, se retrouvent divorcées ou séparées; c'est alors qu'elles constatent qu'elles doivent retourner sur le marché du travail qu'elles ont très peu connu. A la maison, elles ont fait fonctionner des appareils et réparer ceci ou cela; elles ont donc quelques connaissances de base. Elles sont intelligentes et elles ont tout simplement besoin de préparation. Il semble bien que ce programme puissent la leur fournir.

M. MacLennan: Oui, monsieur.

Le président: Voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Norton: Non, je n'ai plus beaucoup de temps...

Le président: Un des témoins aujourd'hui a critiqué un peu les collèges communautaires. Je ne me souviens plus qui c'était. Il a dit qu'après avoir terminé le cours des diplômés, qui sont des adultes, ne peuvent pas obtenir d'emplois, parce que les employeurs leur demandent de l'expérience en plus de leur formation.

Nous sommes allés à Windsor la semaine dernière où un certain nombre de témoins nous ont parlé d'un programme qui a été mis sur pied là-bas et qui s'appelle le conseil consultatif de formation professionnelle, où quelque chose du genre. On y a créé un centre où l'on donne une formation plus poussée que celle que l'on reçoit dans les collèges communautaires, afin de répondre précisément aux besoins des employeurs de la région de Windsor. Par exemple, en plus du cours de soudure qui se donne au collège communautaire, on y enseigne des techniques de soudure très spécialisées, etc. Croyez-vous que cette chose soit nécessaire? Nous pouvons nous demander s'il s'agit d'un quatrième niveau d'instruction? Est-il nécessaire? Pourquoi ne pas le faire dans les collèges communautaires? Qu'en pensez-vous? Certains témoins nous ont dit que ces cours ne permettaient pas véritablement de vous former pour obtenir un emploi et que les employeurs de la région de Windsor ont senti le besoin de créer un autre genre de centres de formation.

M. Norton: J'essaierai encore une fois de vous donner une réponse très succincte. Premièrement, ceux qui sont chez nous 40 ou 50 semaines, inscrits au programme de formation, ne deviennent pas tout de suite des compagnons qualifiés dans leur métier. Cela serait impossible. Ils leur faudrait acquérir

[Texte]

Secondly, I think it is a good question to ask how much specific training for a company an institution such as ours should do. Surely the industry itself has some obligations to do that very specialized kind of training. I think, looking at it one way, if we think of a trainee as an arm, perhaps it is our job to complete it up to the wrist; but, beyond that, we think, perhaps the company has some obligations to do some of that specific training.

Thirdly, in some trades and some occupations the equipment is so extremely expensive that the company simply cannot allow trainees to work on those machines. Numerical control would be an example; half a million dollars is not an unreasonable figure for that equipment. In those cases, I think there is good justification for a central institution to undertake that very specialized kind of training.

The first industrial resource centre actually was in Toronto. Its intention really was not so much to deal with the high level trades, but to deal with the criticism that someone who has been in an institution for six hours a day with 10 minute breaks between periods in a reasonably warm and supportive environment with people not criticizing him, and who has not been under the pressures for production that industry has, has more learning to do in adjusting himself to the work place, than he has in acquiring real skills. The first industrial resource centre was really aimed at that—to simulate an industrial environment.

So I think there are two problems in there. An industrial resource centre can aim at high technology, if the training would just be too expensive or too high-risk for an industry to undertake; secondly, an industrial resource centre can more closely simulate the realities of industry so that the graduate, when he does get a job, just has to worry about the skills learning and not the social learning of the work place, or at least not as much.

Again, if institutions such as ours were to undertake the total training for industry, I think the cost to the taxpayer would be just too great. I think industry has an obligation, at some level, to say: "right, you got him this far; now it is our job."

The Chairman: Very good. The other thing that was raised with us last week as a potential, not necessarily new source of training, which appears to be increasing, is what they refer to as vendor training. With the production of all these new machines, the people that sell these machines are providing with it quite a bit of training, and extensive training, much more so than in the past. They are even doing it as part of their competition with others. We are talking about robot machines, electronics, automated this, that and the other. How do these vendor companies, and their training programs, fit in with what you are doing at the colleges? Do they come to the colleges too, in addition to industry, and help train?

Mr. Norton: There are a number of ways they fit in. Very often the people who are doing the training for the vendor are our graduates. Some of the vendors hire our staff to do the

[Traduction]

de l'expérience dans l'industrie un peu plus longtemps; cela leur permettrait d'accroître leur compétence.

Deuxièmement, une institution comme la nôtre doit se demander jusqu'à quel point elle doit spécialiser sa formation à l'intention de telle ou telle entreprise. Certes, il incombe aux industriels d'assurer ce type de formation très spécialisée. Imaginons que le stagiaire soit un bras, alors nous pourrions le former jusqu'au poignet, puis les compagnies devront terminer sa formation dans le menu détail.

Troisièmement, dans certains métiers, certains postes, le matériel coûte si cher que les entreprises ne permettent pas aux stagiaires d'y travailler. Le contrôle numérique, en est un exemple; dans ce domaine, une machine peut coûter un demi-million de dollars. Dans des cas semblables, il est raisonnable de centraliser la formation dans des institutions.

Le premier centre de ressources industrielles a été établi à Toronto. Son but n'était pas de former les gens aux techniques les plus poussées, mais plutôt de remédier à une carence qu'on nous avait reprochée. C'est bien beau de se former dans une institution six heures par jour, avec pauses de dix minutes dans un milieu chaleureux et sympathique avec des gens qui ne vous critiquent pas, mais lorsque vous êtes soumis à la pression de la production en industrie, il faut apprendre à s'adapter au milieu de travail et cet apprentissage est plus dur que l'acquisition des techniques. Au premier centre des ressources industrielles, on a donc cherché à recréer un véritable milieu industriel.

A mon avis, il existe deux problèmes ici. Un centre de ressources industrielles peut viser la haute technologie, si la formation en cause est trop coûteuse ou comporte trop de risques pour une industrie. Deuxièmement, un centre de ressources industrielles peut mieux simuler le véritable contexte qui existe en atelier pour que le diplômé, quand il obtient un emploi, s'intéresse à l'acquisition des techniques et moins à l'adaptation sociale dans son milieu de travail.

Je le répète, si les institutions comme les nôtres devaient s'engager à assurer l'ensemble de la formation industrielle, ça coûterait très cher à l'État. Je crois que l'industrie a l'obligation, à un certain niveau, de prendre la relève et de poursuivre le perfectionnement que nous avons amorcé.

M. le président: Très bien. La semaine dernière, on a évoqué devant nous une possibilité et il ne s'agit pas nécessairement d'une nouvelle source de formation. Il s'agit des cours de formation offerts par les entreprises qui vendent les nouvelles machines électroniques. On vend de plus en plus ce matériel avec un cours de formation beaucoup plus complet que par le passé. D'ailleurs cela fait partie des stratégies de vente: pour soutenir la concurrence, on offre des cours d'initiation aux machines robots, machines électroniques, machines automatisées, etc. Comment ces cours de formation des vendeurs de machines s'intègrent-ils à votre activité dans vos collèges? Ces entreprises viennent-elles aux collèges pour vous aider à donner les cours?

M. Norton: Elles collaborent avec nous de bien des façons. Très souvent, ce sont nos diplômés qui sont chargés des cours de formation pour les compagnies. Certaines retiennent les

[Text]

training for them. In some cases we sell contracts to the vendor to undertake that training with new companies on his behalf. That is fairly common. On occasion in some circumstances, the vendors do the training within the college; that is, they provide the instructor; they provide the trainee from the company, or support that, but the training is physically done within the college.

• 1750

There is an enormous amount of training that we undertake through our TIBI program. It is a training in business and industry program. It is a provincially supported program to do this very thing for vendors, and there are many occasions when, in part of the tender for a piece of machinery, the college will be the silent partner in that sale. But the spinoffs from it are really enormous from our standpoint. I know at Ken's college, for instance, at one point they had a major contract with the Post Office to train people in the use of the new automated equipment, and that was essentially a vendor-type package when the new equipment came in.

The Chairman: The advantage I saw in it right away is that is taking some of the burden off the taxpayer and putting it on industry. Also, they seem to be able to do it in competition with other vendors. Obviously they are getting that back on the price of the machinery, but they are able to do it at a competitive price.

Mr. Norton: In the short run, that has certainly been the case, and I think if we go back to the introduction of computers in a major way much of the training provided then by vendors was provided free. That most certainly is not the case now. That has been priced out of the market, and most of the training now, certainly through the largest of the computer companies, is inordinately expensive.

The Chairman: In the examples that were given to us in Windsor and London it was free.

Mr. Norton: Again, I speak from a very narrow base of experience. With the micro processors right now there is free training provided. With large main-frame computers, by and large the training is purchased and it is very expensive. We have a large computer in our shop at our college and the training costs we incur to upgrade our own staff to operate that computer are very expensive. But right now when we put out a tender for micro processors, and all the colleges are requiring a lot of these things, usually there is a training package involved in that which is a freebie.

The Chairman: I see. Thank you very much. Your sector is certainly a very important one for the work we are doing. We have had other community colleges and groups of community colleges and training officers across the country, but you are the principal ones we have had so far for Ontario and I thank you very much for attending here today.

[Translation]

services de notre personnel qui donnent les cours de formation pour elles. Dans certains cas, nous vendons des contrats aux vendeurs afin d'entreprendre ces cours de formation auprès de nouvelles compagnies en son nom. C'est une chose qui se fait assez souvent. Parfois, dans certains cas, les vendeurs viennent donner les cours au collège; c'est-à-dire qu'ils fournissent les instructeurs, ils envoient les stagiaires de la compagnie, ou paient leurs dépenses, mais la formation est donnée dans les murs du collège.

Nous avons un programme de formation pour le commerce et l'industrie dans le cadre duquel nous donnons de très nombreux cours de formation. Il s'agit d'un programme financé par la province et qui est destiné aux vendeurs. Bien des fois, le collège participe silencieusement à une vente, puisque le cours que nous offrons fait partie de la soumission pour l'achat du matériel. Mais de notre point de vue, des retombées en sont énormes. Au collège de Ken, par exemple, on avait signé un gros contrat avec le ministère des Postes pour la formation du personnel en matière d'utilisation du nouveau matériel automatisé. Il s'agissait essentiellement d'une entente comme celle qui nous lie aux vendeurs.

Le président: J'y vois tout de suite un avantage: c'est l'industrie qui doit payer plutôt que le contribuable. En outre, ces compagnies semblent pouvoir offrir ces cours qui deviennent un instrument de promotion des ventes. Bien entendu, elles récupèrent ces dépenses sur le prix des machines, mais elles semblent pouvoir le faire à un prix concurrentiel.

Mr. Norton: A courte échéance, on peut dire que oui. Mais si l'on remonte à l'introduction des ordinateurs, la plupart des éléments de formation était alors fourni par les compagnies vendeuses gratuitement. Ce n'est plus vrai maintenant. C'est devenu beaucoup trop cher. Et la plupart des programmes de formation, ceux qui se donnent par l'intermédiaire des grandes sociétés d'informatique, coûtent extrêmement cher.

Le président: A Windsor et à London, on nous a cité des exemples où ces cours étaient gratuits.

Mr. Norton: Je répète que mon expérience en la matière est assez circonscrite. A l'heure actuelle, on assure une formation gratuite pour les micro-processeurs. Dans le cas des ordinateurs à gros chassis, la formation s'achète généralement à prix très forts. Au collège, nous avons un gros ordinateur dans notre atelier et les frais de formation que nous devons payer pour que notre personnel puisse apprendre à le faire fonctionner sont très élevés. Cependant, quand nous lançons un appel d'offres pour l'achat d'un micro-processeur—et tous les collèges sont obligés de le faire—on nous vend avec la machine le cours de formation qui nous est présenté comme une aubaine.

Le président: Je comprends. Je vous remercie beaucoup. Vous travaillez dans un domaine qui est très important pour nous. D'autres collèges communautaires et d'autres groupes de collèges et d'agents de formation un peu partout au Canada sont venus nous voir; mais, en Ontario, jusqu'ici, vous êtes les plus importants et je vous remercie d'avoir bien voulu assister à notre réunion d'aujourd'hui.

[Texte]

Mr. McDermid: Mr. Chairman, may I just make an editorial comment?

The Chairman: Yes. He used to be on radio.

Mr. McDermid: It was very refreshing to hear educators—and I should not be surprised, coming from the community colleges, and I encourage you to keep it up and pass it on to other staff members—say that you are just starting people off, that in fact you are giving them a base from which to build. Far too often I have heard educators say that they graduate managers from here, not potential managers. It was refreshing to hear you say that today. I congratulate you and encourage you to continue that because the attitude of the young person coming out in the work force is so important.

Mr. Norton: Thank you, sir.

The Chairman: This subcommittee is adjourned until tomorrow morning when we will sit in Brampton at Sheridan College at 9.30.

[Traduction]

M. McDermid: Monsieur le président, puis-je faire une observation de pure forme?

Le président: Oui. Il travaillait à la radio.

M. McDermid: J'ai été très heureux d'entendre des éducateurs—en fait, cela ne devrait pas me surprendre chez des dirigeants de collèges communautaires, et je vous incite à continuer et à communiquer la bonne nouvelle aux membres de votre personnel—donc, j'ai été très heureux de vous entendre dire que vous essayiez de donner les connaissances de base à la jeunesse. Trop souvent, j'ai entendu des éducateurs nous dire qu'ils forment des directeurs de ceci ou de celà, plutôt que des directeurs en puissance. Je vous félicite donc et je vous incite à poursuivre ce bon travail, parce qu'il est si important de façonner le comportement des jeunes gens qui se joignent à la population active.

M. Norton: Merci, monsieur.

Le président: La séance du sous-comité est levée jusqu'à demain matin, nous siégeons à Brampton—au collège Sheridan—à 9 h 30.

APPENDIX "EMPLB-27"

The Role of Colleges of Applied Arts and Technology
in Training Skilled Labour in Ontario

A Brief presented to the Parliamentary Task Force
"Employment Opportunities for the '80s"

Metropolitan Toronto Colleges
of Applied Arts and Technology
Senior Adult Training Officers
January 26, 1981

Senior Adult Training Officers of the Metropolitan Toronto
Colleges of Applied Arts and Technology

Angus King	- Humber College
Bill Leslie	- Georgian College
Dick Mackie	- Seneca College
Ken MacLennan	- George Brown College
Dina Marlatt	- Sheridan College
Bill McCracken	- Centennial College
Tom Norton	- Humber College

Table of Contents

Introduction

1. The Types of Training Provided by Colleges of Applied Arts and Technology

Post-Secondary Programs

Apprenticeship Programs

Short Programs

Training in Business and Industry

Industrial Training Programs

Part-Time/Evening Courses

2. Interaction between the Colleges and Business and Industry

3. The College's Success in Meeting the Needs of the Community

4. Recommendations

Appendix A Sheridan College - Retraining Division:
Student Statistics by ProgramsAppendix B George Brown College:
Economic Overview: CMTP Planning Meeting,
Toronto District, October 1980Appendix C Ontario Ministry of Colleges and Universities:
CAAT Chart, June 1980

The Role of Colleges of Applied Arts and Technology
in Training Skilled Labour in Ontario

Introduction

The Parliamentary Task Force "Employment Opportunities for the '80s" has been established to identify "trades and professions where trained personnel are, or are expected to be, in short supply" and to make "recommendations on how to remedy these shortages". Implicit in this is the concern that in some areas the demand for skilled workers by business and industry has grown, or is expected to grow faster than it is possible to train them.

In the Province of Ontario, the Colleges of Applied Arts and Technology are major participants in the provision of skill training. It is therefore important that the College viewpoint be raised before this Task Force. For this reason the Senior Adult Training Officers group for the six Metropolitan Toronto Colleges (Centennial, George Brown, Georgian, Humber, Seneca and Sheridan) have prepared this brief.

Its purpose is to outline very briefly the role that the Colleges have played in the provision of skill training in the Province. Naturally, in a short paper such as this, it is not possible to include all of the details. However it is felt that at least a general description of what the Colleges have been able to achieve may be provided.

The paper is divided into four major sections. The first outlines the type of training offered by the Colleges. It is presented to demonstrate the broad spectrum of training that is provided and the flexibility of the College system. The second section deals with the interaction between the Colleges and Business and Industry. One of the major goals of the Colleges is to provide training to meet the needs of the communities that they serve. Clearly then it is extremely important that the mechanisms to identify these requirements exist and function well. In the third section a brief assessment of the Colleges' success in meeting the needs of their communities is presented. It is recognized that "success" is often a subjective term, and its measurement often very

difficult. However, two broad indicators, enrolment growth, and the ability of graduates to obtain employment related to their programs, are frequently used. Finally, the paper concludes with a number of recommendations regarding the consolidation of existing Federal and Provincial assistance programs and the direction new programs should take.

1. The Types of Training Provided by Colleges of Applied Arts and Technology

As previously mentioned, the training provided by the Colleges of Applied Arts and Technology in Ontario is extremely diverse, and the methods of providing this training extremely flexible. Each College offers a number of full-time programs* which may be grouped into three broad categories: Post-Secondary Programs which are designed primarily to train for the technician or technologist level; Apprenticeship Programs which are designed to train skilled tradesmen; and Short Programs which are intended to provide entry level skills. In addition, a number of Colleges are involved in the provision of specialized courses and programs to specific firms in the community under the Province's Training in Business and Industry Program, and in monitoring, and providing the institutional component of programs in which the bulk of the training is carried out on-the-job in industry. Finally the Colleges are heavily involved in the provision of vocational-type courses in the evening to meet the specific needs of the communities.

Post-Secondary Programs

The Post-Secondary Programs offered by the Colleges, as the name implies, are designed primarily for students who have graduated from secondary school. The average length of a Post-Secondary program is two years. These programs are career-oriented. That is, while they do provide a student with specific job skills at the technician or technologist

*A listing of the full-time programs offered in Ontario's twenty-two Colleges of Applied Arts and Technology is presented in the "CAAT Chart" prepared by the Ontario Ministry of Colleges and Universities. A copy is attached to this brief as Appendix C.

level, the training is broad enough to allow for considerable job mobility both vertically (within a firm or industry) and horizontally (between firms and industries).

At all Metro Colleges the Post-Secondary programs offered cover a broad spectrum. These may be categorized into four general areas: Technology programs (such as Electronics, Toolmaking and Welding); Business (such as Business Administration, Computer Programming and Secretarial Arts); Health (such as Nursing and Dental Technology) and Applied Arts (such as Early Childhood Education and Performing Arts).

Apprenticeship Programs

Apprenticeship training in Ontario is sponsored jointly by the Federal and Provincial governments. Its goal is to train skilled tradesmen, primarily in technical areas, including such occupations as electricians, tool and die makers, and machinists. Because a great deal of job experience is required before an individual is able to perform at a journeyman level, the bulk of the Apprenticeship training is carried out on-the-job in industry over a three or four year period.

The Colleges are responsible for the institutional component of the program. Generally, individuals are released from their employment for blocks of 6 to 10 weeks at a time (depending upon the particular program) to receive training at the Basic, Intermediate or Advanced level until they have completed the program. Recently, some Colleges have developed day-release programs in response to the demands of industry who found block-release disruptive to their production. In these programs individuals spend four days each week on the job and one at a College.

Short Programs

For the most part, Short Programs, which last from three to fifty-two weeks, operate under the auspices of the Adult Occupational Training Act. This Federal-Provincial agreement had been due to expire on March 31 of this year, but has been extended for at least another year, pending, presumably, the conclusions of this Task Force.

Because of the degree of Federal involvement in this type of training, the bulk of the students in these programs are sponsored by the Canadian Employment and Immigration Commission. These students have been selected from the client registrations at local Canada Employment Centre offices. In addition, there are also a number of students who pay their own tuition for these programs. Over the past few years, both the absolute and relative number of these "fee-paying students" have increased significantly.

The Short Programs offered by the Colleges are designed primarily to provide entry-level skills to the students. The basic philosophy has been to provide enough training to assist an individual in obtaining employment in a particular area. Career advancement would depend upon the individual's on-the-job experience and initiative.

The programs offered cover a very wide range of occupations including cooks, electronics repairmen, welder fitters, business equipment servicemen, gas fitters and heavy equipment operators. The program mix at an individual College depends upon the specific labour market requirements of the community served by the College, and tends to change according to economic and labour market conditions.

Training in Business and Industry

The Training in Business and Industry (TIBI) program is a special series of courses developed and run by Colleges especially for firms in the community. These courses are extremely flexible. They are tailored to meet the requirements of a specific company and generally run for a period of less than three weeks. The purpose of the TIBI program is to upgrade the skills of those presently in the work force with a minimal disruption of the firm's normal activities. In the majority of cases, these courses are conducted on the company's premises so that its own equipment may be used and unique circumstances dealt with directly.

Industrial Training Programs

The Colleges are also involved in industrial training programs (e.g. Canada Manpower Industrial Training Programs (CMITP), Employer

Sponsored Training (EST)), where most of the training is carried out in industry. The Colleges' involvement is primarily to administer the program and provide whatever institutional training which may be required through day or block release.

Part-Time/Evening Courses

Continuing Education is also an important component of the training provided by the Colleges. The evening program for a College is designed to meet the needs of its community. A significant proportion of the courses offered are vocational in nature, aimed at providing entry-level skills or designed specifically for individuals employed in areas related to the course. This latter group includes upgrading courses (to the intermediate or advanced levels) as well as very specialized courses which meet specific industry requirements. Because the courses are offered after normal working hours the training is provided with virtually no disruption to local industry.

2. Interaction between the Colleges and Business and Industry

One of the major goals of the College system is to provide the type of skill training required by business and industry. The delivery system which has been established is extremely diverse and very flexible. However, to ensure that the training provided is relevant it is important that the Colleges have a thorough understanding of how an industry operates, know what its skilled manpower requirements are, and maintain close ties with the industry so that technological changes and their implications for skill training may be monitored.

The Colleges feel that they have been able to accomplish this. Most faculty members have had experience (in many cases, considerable experience) working in industry. They bring to the Colleges acquired skills which may be passed on to the students and an understanding of the type of training that is required by industry so that the program offerings are relevant and current.

In addition to an experienced faculty the Colleges interact with industry in other ways to ensure that the program offerings remain relevant. In addition to the informal ties that faculty members have with their former associates, a number of more formal links have been established.

For each Post-Secondary and Short Program, a formal Advisory Committee is established. These committees are comprised of representatives from industry, College staff and in some cases, officials from either the Federal or Provincial governments. The purpose of these committees is to review the curricula of the program regularly, to assess the quality of the training and its current relevance. For Apprenticeship programs, the Provincial Advisory Committees established by the Apprenticeship Branch of the Ontario Ministry of Colleges and Universities act as one advisory body. Each College involved in Apprenticeship Training is represented on these committees. Through these advisory committees the Colleges are kept abreast of technological changes in industry and modify existing programs (or possibly develop new programs) to ensure that the training does meet industry's needs.

Recently, primarily in response to the introduction of the Employer Sponsored Training program, Local Industrial Training Committees have been established in many of the areas served by the twenty-two Colleges in Ontario. These committees are made up of representatives from industry. Each committee is responsible for assessing the manpower and training requirements in its local area and for assigning training priorities to each. Through this system it is felt that a sound training policy for each community can be developed.

As earlier noted, most faculty members have had a great deal of experience in industry. Many do keep in touch informally with former associates to keep abreast of technological developments. However, some Colleges go beyond this and encourage, and support faculty members financially to return to industry for brief periods (in the summer months or as a sabbatical). As a result of these "returns to industry" the College is able to learn first-hand of the technological changes in

industry and of the new skills which may be required. Hence the College's ability to modify the curricula of existing courses and programs (or to develop new courses or programs) to better meet industry's requirements is enhanced.

3. The College's Success in Meeting the Needs of the Community

Measuring success, especially with regard to the provision of skill training, is extremely difficult. Often it is a very subjective procedure because it means dealing not only with quantifiable factors (such as the number of graduates) but also the "quality" component of the training provided. It is not enough to know that X individuals were trained in a particular area. It is necessary to know that they were trained well enough to be able to obtain and keep employment in an area related to their training, and to have the knowledge and skills to develop with the industry.

Within the Colleges there are no "measures of success" per se. However, there are general indicators, particularly enrolment growth and placement statistics, which are used as a rough guide to show whether or not the College is moving in the right direction with regard to meeting the needs of the community. Active advisory committees assist in this process.

Enrolment growth is an obvious indication of a positive response to the programs and courses offered by a College. Clearly, if the training offered were not perceived as being relevant, a College would have difficulty filling its programs and expanding over time. Within Metro, the Colleges have experienced considerable growth over the past several years. Post-Secondary enrolment continues to grow despite a levelling off in high school enrolment (the major client market). Preliminary analysis suggests that this growth is a result of two major factors: a greater tendency for students to enrol in a College after leaving secondary school, rather than going on to university or entering the labour force directly; and increasing numbers of students returning to school after having spent a number of years in the work force.

As noted above, the number of students enrolled in Short Programs on a fee-paying basis has increased significantly over the past few years. The fact that increasing numbers of students are enrolling in training programs at their own expense is interpreted by the Colleges as an indication that the community does feel that the training provided is meeting its needs.

In the part-time area as well, considerable growth has been experienced, particularly in vocational courses. It is felt that this trend will continue through the '80s as technology advances and individuals find that they must upgrade their skills to keep pace. Notable too is the fact that more companies are contracting with Colleges for the provision of courses tailored for their employees. More unions are using their educational funds for similar purposes.

Another indicator of a College's success is the ability of its graduates to obtain employment in fields related to their studies. Statistics gathered by each College indicate that a very high proportion of graduates have been able to obtain related employment. (See Appendix A.) This is true for both Post-Secondary Programs and Short Programs. Students receiving the training are able to put it to good use.

It was especially encouraging to note that even in the face of worsening economic conditions placement statistics have remained quite high. An analysis prepared by George Brown College for the CMTF Planning Meetings in October of 1980 showed that there were a number of occupational categories for which placement statistics had remained constant or had even improved despite a worsening of the general demand situation through 1979-80. (See Appendix B.) The study concluded that for all occupational categories the quality of the training provided in Short Programs was at least meeting the basic needs of industry. For those programs in which graduate placement remained high, despite poor demand conditions, it was concluded that employers do regard the training provided quite highly and that the training does assist individuals in obtaining employment.

Recommendations

The mandate of the Colleges of Applied Arts and Technology in Ontario has been, and will continue to be, to provide high quality career-oriented (job-oriented) training and education. This training, appropriately integrated to both full- and part-time students, must meet the needs of the student from the viewpoint of job placement and self-development, and satisfy the selected educational needs of the community.

The training provided in the College system runs virtually the full route from entry level positions to skilled technologists. The Colleges are extremely flexible in their delivery of this training -- programs are tailored to the needs of the community. The Colleges have developed strong ties with industry to ensure that programs keep pace with technology and that the training provided remains relevant. Existing programs are constantly modified and new programs developed very quickly in response to changes in industry needs. General indicators, such as enrolment growth and the number of graduates obtaining employment related to their field of study suggest that the Colleges have been quite successful in accomplishing this mandate.

The primary objective of this Task Force is to identify critical skill shortages which may be expected through the '80s. The Colleges recognize that developing a consistent system of labour market information so that labour demands may be forecast accurately is an extremely important and valuable undertaking. While each College does have some information regarding the labour market for its own community, often it is qualitative and in such a form that makes the development of a consistent forecasting tool impossible. The Colleges applaud the efforts of the Task Force in this regard and look forward to the report of your findings. We do feel, however, that it is very important for the Task Force to recognize that the "Canadian Labour Market" or indeed the "Provincial Labour Market" is really a collection of individual, often quite different, local labour markets. Naturally, as representatives of Metro Toronto Colleges, we are most concerned with your projections for the labour market for the Toronto area.

In summary, the Province of Ontario has in its twenty-two Colleges of Applied Arts and Technology extensive physical and human resources experienced in the provision of skill training. We feel that a major component of the solution to the critical skills shortage problem which the Task Force will identify can be found in the College system.

The second objective of the Task Force is to make recommendations on how the skill shortages may be met. It is in this regard that we feel that the Colleges may be of great assistance and put forward the following recommendations.

1. We feel that the assistance programs already in place do form a very good base for future training efforts. We do not see a real need for the development of a new training assistance program. What is needed is a consolidation of the various federal and provincial schemes, so that programs complement rather than compete with each other.
2. Training systems should be simple to administer. Our experience has been that systems which require a great deal of initial documentation often do not gain acceptance by industry.
3. Training processes should have a significant in-industry component. However, it has been our experience that to ensure that transferable skills are acquired, it is necessary to have a consistent institutional component.
4. Institutional training should be easily accessible, immediately available and capable of building on the existing skills and knowledge of the individual employee in order to gain acceptance from employers.
5. The public school system must be involved if long term answers are to be found in introducing new people into the skilled trades. Further development of the linkage committees established to accomplish this objective is encouraged.
6. More programs aimed at providing intermediate and advanced skills are likely to be required in the next few years in order to upgrade the existing work force to meet technological advances. Current regulations regarding the Canada Manpower Training Program; for example, often do not allow for this type of training. We feel that these regulations should be reconsidered and modified rather than developing a new assistance program for this purpose.

SHERIDAN COLLEGE - RETRAINING DIVISION
Student Statistics by Programs

Program	April, 1978 - March, 1979			April, 1979 - March, 1980		
	No. of Entrants	Graduated	Employed	No. of Entrants	Graduated	Employed
Business and Commerce	621	544	488	762	663	578
Animal Attendant	41	34	25	66	45	34
Appliance Servicing	23	23	23	41	41	41
Orientation to Homemaking	-	-	-	106	101	101
Environmental Hort. I	45	38	38	44	36	30
Environmental Hort. II	-	-	-	14	11	11
Drafting	17	17	14	20	18	11
Family Day Care	7	7	7	55	48	43
Health Care Aid	56	49	49	84	80	76
Hearing Aid	17	9	6	18	14	12
Welder Fitter	53	51	47	60	48	48
Machine Shop	42	38	33	118	97	95
Blue Print Reading	11	10	8	20	18	14
Heavy Equipment Operator	244	189	104	221	161	61
Heavy Duty Equipment Mech.	32	23	18	32	18	18
Pipeline Welding	26	20	20	26	23	23
Sideboom Operator	36	30	30	30	28	28
Tower and Mobile Crane	-	-	-	16	14	14

NOTE: Employed figures for Heavy Equipment Operator, and Heavy Duty Equipment Mechanic reflect responses received; because of the mobility of graduates, replies have not been received from all graduates.

APPENDIX B

Economic Overview
C.M.T.P. Planning Meeting
Toronto District
October, 1980

Presented by:

Drew Nameth

George Brown College

A Review of the Recent Past

For well over a year economists in Canada have been projecting a recession for the Canadian economy. It was felt that poor economic conditions in Canada would result from a recession in the United States, which would lead to a reduction in Canadian exports, and slowdowns in residential construction activity caused by record high mortgage rates and high inventories of unsold housing units. However, the economies of both Canada and the United States managed to hold on surprisingly long. Real output in Canada in 1979 grew by 2.7 per cent despite the dismal projections, mainly as a result of significant increases (9.4 per cent) in business investment in Non-Residential Construction and Machinery and Equipment. In addition, because of economic conditions in the U.S., Canadian exports continued to grow, but at a much slower pace than the previous year.

In the first six months of this year, however, the long-awaited recession did take hold. Activity in virtually every category of the National Accounts slowed down from 1979 rates. Residential construction continued to fall in response to previously unheard of mortgage interest rates and exports fell off with the recession in the United States. Even business investment, the bright spot in the Canadian economy in 1979 began to slow down. Real expenditures on machinery and equipment in the second quarter of this year were only 2.4 per cent above last year's levels. Consumer expenditures, which have traditionally shown steady growth in the Canadian economy are beginning to show some signs of weakness. In fact in real terms, consumer expenditures in the second quarter were actually less than those a year ago, due mainly to a very significant (7.2 per cent) drop in expenditures on durable goods.

Much the same pattern has been observed in the Ontario economy. However, the reduction in exports to the United States and declines in consumer expenditures on durable goods have had a greater impact on the manufacturing sector in Ontario. Most notable is the auto industry which has recently been characterized by layoffs and plant closures. Residential construction continues to be a very weak sector in Ontario.

Housing starts in the province had fallen dramatically from almost 72 thousand in 1978 to less than 57 thousand in 1979. Preliminary indications for 1980 suggest that the total number of starts in the province will be around 43 thousand.

These slowdowns are reflected in the employment statistics¹ for Ontario industries. As may be seen in Table 1, total employment in the Durables Manufacturing sector of the Province fell by over 31,000 jobs (6.5 per cent) between June 1979 and June 1980. The slowdown in the auto industry is evidenced by a drop in employment of almost 18 thousand (14.7 per cent) in the Transportation Equipment industry. Construction employment also fell by 10,000 jobs (12.3 per cent) in that period.

The major growth area in Ontario over the past year continued to be the Service industry. Total employment in this sector grew by over 15 thousand (5.8 per cent) in the year ending June 1980. Further increases of over 7,000 (1.9 per cent) and 5,000 (3.0 per cent) jobs were recorded in the Trade, and the Finance, Insurance and Real Estate sectors respectively. Nevertheless, total employment in the province as recorded in this survey of large firms fell by 6.1 thousand.

Although the growth rate has slowed in the past year, employment in Metro Toronto still grew by over 12 thousand jobs according to this survey. The reduction in employment in the Durables Manufacturing sector in Metro was not as severe as it was in the rest of Ontario. As a result the continued growth in employment in the Service, Trade and Finance, Insurance and Real Estate sectors over the past year was more than enough to offset the lost jobs in the Manufacturing and Construction industries.

As a result the unemployment situation in Metro has remained relatively stable. As reported by Statistics Canada the unemployment rate in Toronto in August was 4.7 per cent compared with 4.6 per cent a year ago. Unfortunately, however, the outlook for the labour market

¹These figures are derived from Statistics Canada's survey of large firms. It is expected that a similar pattern would exist for firms with less than 20 employees.

Table 1
Employment in Selected Industries in Ontario and
Metropolitan Toronto, June 1978, 1979 and 1980^a

Industry	Employment			Percentage Change	
	1978	1979	1980 ^a	1978-79	1979-80
	(thousands)			(per cent)	
<u>ONTARIO</u>					
Manufacturing	807.9	846.2	814.9	4.7	- 3.7
Durable Good	448.2	474.2	443.2	5.8	- 6.5
Non-Durable Goods	359.8	372.1	371.7	3.4	-0.1
Metal Fabricating	75.0	80.7	75.1	7.6	- 6.9
Machinery (ex. Electrical)	47.9	51.2	50.0	6.9	- 2.3
Transportation Equipment	118.0	120.0	102.4	1.7	-14.7
Electrical Products	73.9	81.4	79.5	10.1	- 2.3
Construction	87.4	81.1	71.1	- 7.2	-12.3
Building	57.5	53.8	45.0	- 6.4	-16.4
Engineering	29.9	27.3	26.1	- 8.7	- 4.4
Retail Trade	246.5	-	-	-	-
Finance, Insurance & Real Estate	160.1	165.9	170.9	3.6	3.0
Service Industries	259.9	270.1	285.8	3.9	5.8
Business Services	64.8	67.8	71.8	4.6	5.9
Personal Services	110.1	114.1	122.7	3.6	7.5
Miscellaneous Services	50.9	54.1	55.1	6.3	1.8
Industrial Composite	1,955.2	2,016.8	2,010.7	3.2	- 0.3
<u>TORONTO</u>					
Manufacturing	296.7	312.2	306.8	5.2	- 1.7
Durable Goods	130.9	141.2	136.8	7.9	- 3.1
Non-Durable Goods	165.8	171.1	170.0	3.2	- 0.6
Metal Fabricating	30.7	32.8	30.6	6.8	- 6.7
Machinery (ex. Electrical)	14.4	15.5	16.5	7.6	7.1
Transportation Equipment	29.4	32.0	30.6	8.8	- 4.4
Electrical Products	31.6	34.4	34.0	8.9	- 1.2
Construction	32.9	32.3	28.0	- 1.8	-13.0
Building	24.4	24.2	19.3	- 0.8	-18.2
Engineering	8.5	8.1	8.2	- 4.7	1.2
Retail Trade	102.8	105.2	110.5	2.3	5.0
Finance, Insurance & Real Estate	93.9	97.4	102.1	3.7	4.6
Service Industries	138.8	147.4	155.8	6.2	5.7
Business Services	43.0	45.3	49.2	5.3	8.6
Personal Services	49.3	53.1	56.6	7.7	6.6
Miscellaneous Services	29.0	30.3	31.4	5.2	3.6
Industrial Composite	321.6	358.1	370.3	11.4	3.4

^a Preliminary

Source: Statistics Canada: Employment, Earnings and Hours (Cat. No. 72-002)

in Metro is not quite so bright as will be discussed below.

The Outlook to 1982

The outlook to 1982 presented here is based upon a number of assumptions. First, it assumes that the United States economy will recover gradually from the current recession. Already there have been some signs of improvement in economic conditions in the U.S. Most notably housing starts have recently picked up, and activity in the Retail Trade sector has accelerated. It must be stressed, however, that only very gradual growth is expected in the U.S. through 1981. No major recoveries are forecast.

Domestically a number of assumptions were made. First, it was assumed that no major changes in the value of the Canadian dollar would occur in the projection period. It is anticipated that it will remain in the \$0.85 to \$0.87 U.S. range. Second, continued steady increases in oil prices in Canada are anticipated. No dramatic increases are projected, but Canadian oil prices will move gradually towards world prices over the next two years. Interest rates in Canada are expected to remain high. However, it is not felt that they will reach the highs recorded earlier this year. Finally, this projection assumes that the Federal government will maintain a middle-of-the-road stance with regard to fiscal policy. No major changes from the present position are foreseen.

Generally over the next two years it is anticipated that the recovery of the Canadian economy will follow the same pattern as the recovery in the U.S. It will be quite slow and very gradual. Unlike previous recessions which were followed by periods of fairly strong growth in most sectors, it is expected that the recovery likely to be experienced in 1981 will be weak. The outlook for the Canadian economy is not great.

Previous recoveries have been led by expansions in the Housing sector and by growth in exports following the acceleration of economic activity in the U.S. Over the next year or so some increases are expected in housing starts. It is felt that the Housing Industry has bottomed out and has nowhere to go but up. It must be stressed however that no major, rapid expansion in housing activity is anticipated.

Some pick-up in the volume of exports is also expected as the American economy resumes growth. However, because only very gradual expansion is projected for the U.S. the growth in Canadian exports is also projected to be quite gradual.

Unlike the 1975 recession in which consumer expenditures remained relatively strong, the current situation in Canada, as indicated above, is characterized by a weak consumer sector. This weakness is likely to persist through 1981 as disposable incomes are not expected to keep pace with inflation. The lack of strength in this sector will contribute to holding down the pace of economic recovery in Canada.

Investment is also likely to remain weak in 1981. Because of the relatively low capacity utilization figures now being reported, it is anticipated that business will adopt a wait and see attitude with respect to capital expansion. Investment plans are likely to follow the same pattern as the economic recovery. Should growth be greater than anticipated it is possible that investment activity will be accelerated.

Given this scenario, the employment outlook is not very bright. Over the next few months it is expected that unemployment will increase in response to the reduced levels of economic activity. The very gradual recovery that has been projected is not likely to offset this increase. As a result, it is anticipated that unemployment rates will rise by at least a full percentage point over the current levels.

While the above discussions referred to the national economy, much the same outlook is projected for Ontario, and indeed, for Metropolitan

Toronto. Economic recovery is likely to be quite slow. Because of the broad manufacturing base, and this sector's dependence upon exports, this recovery will be determined in large part by the pace of expansion in the United States. This is particularly true for the durables manufacturing sector -- especially the Metal Fabricating, Machinery, Transportation Equipment and Electrical Products industries. Only slight growth, if any at all, is anticipated for these industries.

This scenario will be reflected in the employment statistics for Metro and the Province as a whole. As previously mentioned unemployment rates may be expected to rise by a full percentage point. This may be translated into an increase of at least 16,000 persons unemployed in Metro. Employment growth will not be able to keep up to increases in the size of the labour force.

It is expected that employment in Metro will continue to grow in the Service, Retail Trade and Finance, Insurance and Real Estate sectors. However, these increases may be just slightly less than those which have been recorded in previous years. Nevertheless growth in these sectors is expected to remain steady. No major increases in the level of manufacturing employment are foreseen for 1981. However, there are certain industries in Metro, particularly Aircraft manufacturing and the Electronics industry, which are likely to show strong demand. Some slight growth may be expected in Construction employment.

Labour Market Conditions and the Need for Skill Training

Despite the relatively weak demand for labour, industries in the Province continue to complain about difficulties in acquiring skilled labour. These complaints, often highlighted in newspaper articles dealing with the apparent paradox of rising unemployment and job vacancies, have been documented in recent Federal and Provincial surveys conducted by the Economic Council of Canada, and the Ontario

Manpower Commission. Even though the pool of unemployed in the province has grown in the past year, Ontario firms, in their responses to these surveys, have indicated that they are presently having difficulty filling vacancies in skilled positions, and they feel that these difficulties will persist over the next few years. In their view there is a great need for skill training in the Province.

To provide an indication of George Brown's success in training skilled workers for the Metropolitan Toronto work force the placement records for the past two years were examined. The intention was not simply to highlight high placement rates but to examine the changes in the rates over the past two years to determine whether or not the College's record was improving. College programs were grouped into the clusters which have been defined in previous planning meetings and the results of the placement surveys of graduates of training programs in the past two years compiled. These are presented in Appendix A.

The placement statistics were then compared to estimates of changes in occupational demand over the past year. These estimates are qualitative only, and are based upon the changes in employment in the various sectors of the Metro Toronto economy previously discussed. These comparisons, together with projections of occupational demand and the impact on placement statistics for 1980-81 are presented in Appendix B. A summary of this information is presented in Table 2.

Of the eighteen occupational clusters in which George Brown does provide training there were nine in which changes in the College's placement statistics between 1978-79 and 1979-80 were in the same direction as changes in the occupational demand situation between 1979 and 1980. That is if the demand situation improved, the placement statistics improved; if demand worsened, the College's placement record worsened. This is what one would have expected if the training programs were meeting the basic needs of industry.

Table 2

A Comparison of the Placement Record of
Graduates (Sponsored by C.E.I.C.) from
Training Programs at George Brown
College, 1978-79 and 1979-80, and Changes
in the Occupational Demand Situation
in Metro Toronto 1979 and 1980

Major Block	Percentage of Graduates Obtaining Employment Related to their Program		Change in George Brown Placement Record	Change in Occupation Demand Situation
	1978-79	1979-80		
	(per cent)	(per cent)		
1. Community Service Occupations	44.7	66.7	Improved	No Change
2. Business Management Services Occ.	87.0	52.9	Worsened	Worsened
3. Commercial-Clerical Occupations	78.1	79.8	No Change	No Change
4. Drafting and Technical Occupations	80.0	78.6	No Change	Worsened
5. Accommodation & Food Service Occ.	70.8	59.9	Worsened*	No Change
9. Machinery Occupations	92.8	100.0	Improved	Worsened
10. Chemicals, Rubber and Plastics Occ.	35.7	75.0	Worsened	Worsened
11. Food and Beverage Occupations	93.8	76.6	Worsened	Worsened
12. Wood Occupations	62.6	72.7	Improved	No Change
13. Textile & Apparel Manufacturing Occ.	79.3	85.3	Improved	No Change
14. Electrical - Electronic Occupations	73.3	73.0	No Change	No Change
16. Construction - Related Occupations	75.3	90.9	Improved	Worsened
17. Transportation Equipment Operating Occ.	89.4	67.0	Worsened	Worsened
18. Major Products Servicing Occupations	75.0	90.9	Improved	No Change
19. Stationary Engine Operating Occ.	95.4	80.7	Worsened	Worsened
20. Printing Occupations	100.0	96.4	No Change	No Change
21. Misc. Mfg. Repair & Maintenance Occ.	62.5	88.2	Improved	No Change
22. Communications - Creative Art Occ.	68.9	80.8	Improved	No Change

* Although the percentage of graduates obtaining employment related to their program did fall in 1979-80 this drop was due primarily to a significant increase in the number of graduates of these programs who did continue their education rather than entering the labour force. When adjusting for this difference the placement rates in the two years are roughly equal.

However, it is interesting to note that there were six cases in which placement statistics for the College improved in spite of relatively stable employment demand; a single case in which the placement statistics remained constant despite a worsening of demand conditions; and a further two cases, Machinery Occupations and Construction Occupations which recorded improved placement statistics in 1979-80 even though demand conditions actually worsened in the past year. This would suggest that industry regards the training carried out by George Brown in these areas quite highly and that the training provided does assist individuals in obtaining employment.

There were no cases in which the placement statistics deteriorated despite an improvement in employment opportunities.

All of this would indicate that the training programs offered at George Brown have at least kept pace with industry requirements. Where necessary, programs have been adapted to provide individuals with the skills demanded by industry. This is particularly true in the Commercial-Clerical area where the required skill levels have increased significantly as a result of recent technological changes; and in the Electronics field which is constantly becoming more and more sophisticated.

In the coming year the unemployment situation in Metro is expected to worsen. As mentioned above it is anticipated that the total number of unemployed will grow by roughly 16,000. At the same time employers are stating that they are now having difficulty obtaining skilled labour and that they anticipate further difficulties in the future. There is a need for skill training in Metro, and an increasing pool of unemployed individuals who are likely to benefit from training programs. George Brown has had success in providing the training required by employers in Metro and is confident that this will continue in the future.

Appendix A

Seat Utilization and Graduate Placement
Statistics for Students Sponsored by
C.E.I.C. in Training Programs at George Brown
College in 1978-79 and 1979-80

Major Block: 3 Commercial Clerical OccupationsUtilization:

Training Days Purchased
Training Days Utilized
Utilization Rate (Per Cent)

1978-79	1979-80	1980-81
103,405	84,214	81,541
97,835	79,527	N/A
94.6	94.4	N/A

Graduate Placement:

Graduates
Graduates Not Contacted
Graduates Contacted

A. Not Entering Labour Force

- Continuing Education
- Other
- Total

B. Entering Labour Force

- Total
- Obtaining Employment
 - Related
 - Unrelated
 - Total
- Unemployed

1978-79		1979-80	
Number	Per Cent	Number	Per Cent
498	-	385	-
196	-	53	-
302	100.0	332	100.0
6	2.0	2	.6
5	1.6	19	5.7
11	3.6	21	6.3
291	96.4	311	93.7
236	78.1	265	79.8
5	1.7	3	.9
241	79.8	268	80.7
50	16.6	43	13.0

1978-79		1979-80	
Number	Per Cent	Number	Per Cent
43	-	33	-
1	-	3	-
42	100.0	30	100.0
2	4.8	-	-
-	-	-	-
2	4.8	-	-
40	95.2	30	100.0
39	92.8	30	100.0
-	-	-	-
39	92.8	30	100.0
1	2.4	-	-

Appendix A
Seat Utilization and Graduate Placement
Statistics for Students Sponsored by
C.E.I.C. in Training Programs at George Brown
College in 1978-79 and 1979-80

Major Block: 10 Chemicals, Rubber & Plastics Occupations

Utilization:

Training Days Purchased
Training Days Utilized
Utilization Rate (Per Cent)

1978-79	1979-80	1980-81
3,200	3,362	3,223
1,883	1,874	N/A
58.8	55.7	N/A

Graduate Placement:

Graduates
Graduates Not Contacted
Graduates Contacted

A. Not Entering Labour Force

- Continuing Education
- Other
- Total

B. Entering Labour Force

- Total
- Obtaining Employment
- Related
- Unrelated
- Total
- Unemployed

1978-79		1979-80	
Number	Per Cent	Number	Per Cent
17	-	20	-
3	-	4	-
14	100.0	16	100.0
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
-	-	-	-
-	-	1	6.3
-	-	1	6.3
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
14	100.0	15	93.8
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
12	85.7	12	75.0
1	7.2	2	12.5
13	92.9	14	87.5
1	7.1	1	6.3

Appendix A

Seat Utilization and Graduate Placement
Statistics for Students Sponsored by
C.E.I.C. in Training Programs at George Brown
College in 1978-79 and 1979-80

Major Block: 11 Food and Beverage Occupations

Utilization:

Training Days Purchased
Training Days Utilized
Utilization Rate (Per Cent)

1978-79	1979-80	1980-81
15,044	12,876	12,516
10,181	9,557	N/A
67.7	74.2	N/A

Graduate Placement:

Graduates
Graduates Not Contacted
Graduates Contacted

A. Not Entering Labour Force

- Continuing Education
- Other
- Total

B. Entering Labour Force

- Total
- Obtaining Employment
- Related
- Unrelated
- Total
- Unemployed

1978-79		1979-80	
Number	Per Cent	Number	Per Cent
54	-	67	-
6	-	3	-
48	100.0	64	100.0
XX			
-	-	2	3.1
2	4.2	4	6.3
2	4.2	6	9.4
XX			
46	95.8	58	90.6
XX			
45	93.8	49	76.6
1	2.0	4	6.3
46	95.8	53	82.8
-	-	5	7.8

- Unemployed

Graduates	215	-	213	-
Graduates Not Contacted	57	-	27	-
Graduates Contacted	158	100.0	186	100.0
A. Not Entering Labour Force				
- Continuing Education	-	-	-	-
- Other	5	3.2	2	1.1
- Total	5	3.2	2	1.1
B. Entering Labour Force				
- Total	153	96.8	184	98.9
- Obtaining Employment				
- Related	119	75.3	169	90.9
- Unrelated	11	7.0	4	2.1
- Total	130	82.3	173	93.0
- Unemployed	23	14.6	11	5.9

1978-79		1979-80	
Number	Per Cent	Number	Per Cent
23	-	12	-
7	-	1	-
16	100.0	11	100.0
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
1	6.2	-	-
1	6.3	-	-
2	12.5	-	-
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
14	87.5	11	100.0
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
12	75.0	10	90.9
-	-	-	-
12	75.0	10	90.9
2	12.5	1	9.1

Appendix A

Seat Utilization and Graduate Placement
 Statistics for Students Sponsored by
 C.E.I.C. in Training Programs at George Brown
 College in 1978-79 and 1979-80

Major Block: 20 Printing Occupations

Utilization:

Training Days Purchased

Training Days Utilized

Utilization Rate (Per Cent)

1978-79	1979-80	1980-81
20,405	21,876	19,658
13,304	14,871	N/A
65.2	68.0	N/A

Graduate Placement:

Graduates

Graduates Not Contacted

Graduates Contacted

A. Not Entering Labour Force

- Continuing Education

- Other

- Total

B. Entering Labour Force

- Total

- Obtaining Employment

- Related

- Unrelated

- Total

- Unemployed

1978-79		1979-80	
Number	Per Cent	Number	Per Cent
34	-	58	-
5	-	2	-
29	100.0	56	100.0
XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX
29	100.0	56	100.0
XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX
29	100.0	54	96.4
-	-	1	1.8
29	100.0	55	98.2
-	-	1	1.8

1978-79		1979-80	
Number	Per Cent	Number	Per Cent
82	-	114	-
8	-	15	-
74	100.0	99	100.0
XXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXX
5	8.3	1	1.0
3	5.0	6	6.1
8	10.8	7	7.1
XXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXX
66	89.2	92	92.9
XXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXX
51	68.9	80	80.8
1	1.4	3	3.0
52	70.3	83	83.8
14	18.9	9	9.1

Appendix B

An Examination of Labour Market Conditions and
Placement Statistics¹ Pertaining to Training Programs
Offered by George Brown College

Major Block 1 Community Services Occupations

The bulk of the employment in this cluster is in sectors greatly influenced by government expenditures. For the past two years these have not grown significantly, with the result that the employment situation for these occupations, while not good, has not changed greatly.

In spite of this, the College's placement record for graduates of programs in this cluster improved significantly between 1978-79 and 1979-80. This would suggest that the quality of training provided in this cluster is well regarded in the industry and that the training does assist individuals in obtaining employment.

No major changes in the demand for this occupational group are anticipated over the next year or so. The placement record for 1980-81 may be expected to be similar to that recorded last year.

Major Block 2 Business Management Service Occupations

The majority of employment in this occupation group is found in the Education and Miscellaneous Services sectors. Over the past year employment growth in these sectors slowed considerably. As a result, the employment situation in this cluster worsened in 1980.

In line with this, the placement record of George Brown graduates in this cluster fell substantially in 1979-80. As a result of the weak demand the Certified Building Custodian program was cancelled in mid 1980.

¹The placement statistics in this section refer only to students sponsored by C.E.I.C. Fee-Paying Students have been excluded from this analysis.

Major Block 2 (Cont'd)

No major changes in the demand for this occupational group are anticipated in the near future.

Major Block 3 Commercial Clerical Occupations

The major sectors employing occupations in this cluster are Finance, Insurance, and Real Estate; Retail Trade and Government. As previously noted employment in the first two sectors continued to grow in Metropolitan Toronto at roughly historical rates over the past year, while Government employment did not change significantly. Overall, no major changes in the demand for this occupation group were observed. However, employers were demanding much higher levels of skills than had previously been the case.

No major changes were recorded in the placement success of graduates of programs in this occupational cluster between 1978-79 and 1979-80. This would indicate that the training provided by George Brown in this area has adapted well to changing requirements.

Over the next year or so we may anticipate a very slight slowdown in the rate of growth in the demand for these occupations. However, the skill levels required by industry are expected to be even higher. In response to this, the College has entirely re-vamped the short program offerings in the Business and Commerce Division. Students trained in these new programs will be provided with a higher level of skills than had been the case previously. The College anticipates that the placement record for graduates in 1980-81 will continue to be quite good.

Major Block 4 Drafting and Technical Occupations

Most of the employment in these occupations is in the Business Services and Construction sectors. As noted above, employment in the Business Services sector continued to grow steadily in Toronto, while Construction employment dropped significantly. The net effect was a slight worsening of the demand for these occupations.

Despite these conditions the College's placement record for graduates of these occupations did not change significantly. Again this would seem to indicate that the quality of training provided is well regarded by industry and that the training does assist individuals in obtaining employment.

As previously mentioned, construction activity in Metro is expected to rise slightly over the next year. The demand situation for these occupations may be expected to be slightly better than is currently the case. This, together with the fact that greater emphasis is being placed on Mechanical and Electrical drafting in the training program at George Brown, areas in which demand is expected to remain strong, the College anticipates that the placement record in this cluster would improve slightly in 1980-81.

Major Block 5 Accommodation and Food Service Occupations

The bulk of employment in this occupation group is in the Accommodation and Food Service Sector which continued to grow steadily in Toronto over the past year. No major change in the demand situation for this occupation occurred.

In 1979-80 the proportion of graduates which did obtain related employment fell. However, this drop was due primarily to the fact that a much higher proportion of graduates continued their education (either in the Advanced Food Preparation program or in one of the Hospitality Division's post-secondary programs). When adjusting for this difference the placement rates in the two years are roughly equal.

Major Block 5 (Cont'd)

The demand outlook for this occupation will depend upon the length and severity of the Canadian recession. At best one would expect no change in the growth in demand for this group. However, no reductions in employment in this cluster are anticipated. Despite this, the College does feel that previous success in placing graduates in related positions will continue.

At present the Research and Planning Department of the College is undertaking a major study on behalf of the Ontario Hospitality Institute. This project is designed to identify future manpower and training requirements of the Hospitality industry. The results, which are expected by April 1981, will be used to modify the College's program offerings in line with industry requirements.

Major Block 9 Machinery Occupations

Much of the employment in this occupation group is in the durables manufacturing sector, particularly in the Metal Fabricating, Machinery and Transportation Equipment industries. As was discussed earlier these industries experienced very bad years in 1980. As a result the demand situation for these occupations has worsened from the relatively bright position a year ago.

Nevertheless the College's placement record for graduates in this occupation group did improve slightly in the past year. In fact all graduates obtained employment related to their program. This would indicate that the training provided by George Brown is highly regarded by industry and does assist individuals in obtaining employment.

Over the next year or so the demand situation for this group is likely to improve somewhat. This will of course depend upon the length and severity of the current recession. Nevertheless the College is

Major Block 9 (Cont'd)

confident that the very high placement rates achieved will continue in 1980-81.

Major Block 10 Chemicals, Rubber and Plastics Occupations

Most of the employment in occupations in this cluster is accounted for in the Rubber and Plastics, and the Chemicals and Chemical Products Industries. Over the past year activity in the Rubber and Plastics sector in particular has been adversely affected by the slowdown in the auto industry. As a result, the employment situation for this group has worsened slightly.

This is reflected in the College's placement statistics. The proportion of graduates which obtained employment related to their program fell in 1980-81.

Depending upon the length and severity of the current recession, the employment situation for this occupation group is not expected to worsen over the next year. The College therefore anticipates that current placement rates may be maintained in 1980-81.

Major Block 11 Food and Beverage Occupations

Most of the employment in these occupations is in the Food and Beverage Processing and the Retail Trade sectors. Over the past year growth in these industries remained steady. This would suggest that the demand for these occupations would not have changed significantly over that period.

However, in the past year or so, the major retail food chains have slowed down their expansion plans. As a result their demand for these

Major Block 11 (Cont'd)

occupations fell off. This is reflected in the College's placement statistics. The proportion of graduates obtaining related employment fell considerably in 1979-80.

In the next year it is anticipated that the retail food chains will resume their expansion thereby increasing the demand for these occupations. This expansion will depend, of course, on the length and duration of the current recession. However, it is expected that at worst, the demand for this occupation group would not fall below current levels. As a result, the College feels that the placement statistics for this group are unlikely to deteriorate in the coming year, and does anticipate a slight improvement.

Major Block 12 Wood Occupations

A high proportion of the employment in this occupation cluster is accounted for by the Wood Industries and the Furniture and Fixtures industry. As a result of the weakening in consumer expenditures on durable goods, the demand situation for these occupations has weakened slightly in the past year.

In spite of this, the College placement statistics for this group improved slightly in 1979-80. This would seem to indicate that the quality of training provided by George Brown is well regarded by industry and that this training does assist individuals in obtaining employment.

Depending upon the duration of the current recession only a modest recovery is anticipated in the demand for these occupations in the coming year. The College anticipates that the proportion of graduates obtaining employment related to these programs will not change significantly in 1980-81.

Major Block 13 Textile and Apparel Manufacturing Occupations

The bulk of employment in these occupations is found in the Textiles, Clothing and Leather industries. Over the past year growth in these industries has remained steady. No significant changes with respect to the demand for these occupations have occurred.

In 1980-81 the College's placement statistics for graduates in this occupation cluster improved slightly. Over 85 per cent of the graduates obtained employment related to their program.

Little change is expected in the demand for this occupation group over the next two years. The College therefore anticipates that the placement statistics for this group will likely remain high.

Major Block 14 Electrical and Electronics Occupations

Most of the employment in this industry group is accounted for by the Electrical Products Manufacturers and the Retail Trade industry. As previously noted growth in the Retail Trade sector remained steady while employment in the former industry remained constant over the past year. As a result little change occurred in the demand situation for these occupations.

This is reflected in the College's placement statistics. The proportion of graduates from programs in this group which obtained related employment did not change between 1978-79 and 1979-80.

In the coming year little improvement is expected in the demand situation for these occupations. Following the pattern of last year, this would suggest that no significant changes in the placement statistics for this group should be anticipated. However, in the past year or so the College has expanded the Electronics program to provide the higher level skills (e.g. Digital electronics) required by industry. As growth in the Electronics industry is anticipated, the College does expect an improvement in the placement statistics for graduates of the Electronics program in 1980-81.

Major Block 16 Construction Occupations

As one would expect the major employer of these occupations is the Construction industry. This sector, as noted above has, slumped badly over the past two years. The employment situation for this group worsened considerably in 1980.

Nonetheless, the College's placement statistics for this group improved significantly over the past year. The proportion of graduates who obtained employment related to their program rose to over 90 per cent in 1979-80. This would suggest that industry regards these training programs quite highly and that the training provided does assist individuals in obtaining employment.

Some recovery in the Construction industry is anticipated over the next year or so. As a result the College feels that the relatively high placement rates for this group should remain in 1980-81.

Major Block 17 Transportation Equipment Operation Occupations

Not surprisingly the Transportation sector accounts for most of the employment in these occupations. During the past year employment in this sector has fallen somewhat in response to reduced manufacturing activity. The slowdowns in the auto industry have had some impact on the demand for this occupation group.

This is reflected in the College's placement statistics for this group. The proportion of graduates who obtained related employment in 1979-80 fell considerably, to 67.0 per cent.

Depending upon the recovery from the current recession, only little improvement is anticipated in the demand for this occupation group. Nonetheless the College is quite confident that no further deterioration will occur in the placement statistics for this group in 1980-81 and feels that some slight improvement may be observed.

Major Block 18 Major Products Servicing Occupations

Much of the employment in this occupation group is in the Retail Trade and Electrical Products sectors. As noted earlier growth in these industries remained fairly steady in 1980, indicating that no significant changes in the demand situation for these occupations occurred in the past year.

However, in 1979-80 the College's placement statistics for this group improved considerably. Over 90 per cent of the graduates in these programs obtained related employment last year. This would suggest that the training programs offered by the College are well regarded by the industry and do assist individuals in obtaining employment.

No significant changes in the demand for this group are anticipated for the coming year. Hence the College feels that the relatively high proportion of graduates obtaining related employment may be maintained.

Major Block 19 Stationary Engine Operating Occupations

Employment in this occupation group is spread among many industries -- Electric Power, Construction, Manufacturing. Due to the reduction in construction activity the demand for these occupations has been reduced over the past year or so.

This deterioration is evident in the College's placement statistics for this group. The proportion of graduates obtaining related employment in 1979-80 fell considerably to just over 80 per cent.

No major changes in the demand for this occupation group are anticipated in 1981. In line with this, the College does not expect any major changes in the placement statistics for graduates of these programs.

Major Block 20 Printing Occupations

The Printing industry accounts for the bulk of the employment in this occupation group. Over the past year, employment growth in this industry in Toronto remained steady. No major changes in the demand for this occupation occurred.

This situation is reflected in the College's placement statistics. The proportion of graduates obtaining related employment in 1979-80 was not significantly different from 1978-79.

This steady growth in employment in the Printing industry is expected to continue over the next year. No major changes are anticipated with respect to the demand for this occupation. As a result, the College feels that the relatively high proportion of graduates obtaining employment related to their programs will be maintained.

Major Block 21 Miscellaneous Manufacturing Repair and Maintenance Occupations

Most of the employment in these occupations is found in the Miscellaneous Manufacturing industry. No major changes in the growth in employment in this sector were observed in 1980. The demand for these occupations remained reasonably steady.

Nonetheless, the placement statistics for this group improved significantly. Over 88 per cent of the graduates of these programs obtained related employment in 1979-80. This would suggest that industry does regard the training very highly and that the training does assist individuals in obtaining employment.

No major changes in the demand for this occupation are expected in the next year. The College feels that the current placement statistics will be maintained in 1980-81.

Major Block 22 Communications and Creative Art

Most of the employment in this cluster is found in the Advertising, Retail Trade, and Miscellaneous Manufacturing Industries. As was noted previously, employment growth in these sectors has remained steady over the past year. Demand for these occupations was relatively stable.

However, the College's placement statistics for this group improved considerably in 1979-80. Over 80 per cent of the graduates of these programs obtained related employment. Much of this improvement, however, was due to an improvement in the placement of graduates of the Jewellery - Precious Metal Polisher and Grinder program over the very low rates for the first intake.

In the coming year, no significant changes are expected with regard to the demand for these occupations. The College anticipates that the placement success of these programs will be maintained.

Appendix C

Short Programs Offered at
George Brown College,
by Occupation ClusterMajor Block 1 Community Service Occupations

2333-122-00 AP 551 Nursery Aide

Major Block 2 Business Management Services Occupations

6191-110-00 ST 573 Building Custodian Certified

Major Block 3 Commercial Clerical Occupations

4111-118-05 B 545 Stenographer - General

4113-118-01 B 558 Dicta-Typist

4113-124-02 B 553 Clerk Typist

4131-134-00 B 554 Accounting Clerk

4131-142-01 B 559 Bookkeeping Clerk

4143-134-00 B 570 Data Entry Operator

4197-114-02 B 556 Commercial Refresher

Major Block 4 Drafting and Technical Occupations

2117-299-00 AR 542 Heating Technician

2161-122-00 AR 552 Survey Assistant

2163-199-01 AR 540 Drafting

Major Block 5 Accommodation and Food Service Occupations

4194-110-00 F 548 Hotel Front Office & Reception

6121-000-02 F 573 Food Preparation General - Phase I

6121-110-00 F 574 Food Preparation General - Phase II

6123-110-00 F 575 Bartending

6125-126-00 F 570 Dining Room Service

6120-110-00 F 542 Fast Food Supervisor

Major Block 9 Machinery Occupations

8315-122-00 EN 544 Machine Shop Practice

Major Block 10 Chemicals, Rubber & Plastics Occupations

8573-000-01 EN 543 Plastics-Moulding and Set-Up Mechanic

Major Block 11 Food and Beverage Occupations

8213-114-01 F 541 Baking Techniques

8215-114-01 F 544 Retail Meat Cutting

Major Block 12 Wood Occupations

8541-110-01 FT 544 Furniture-Woodworking & Finishing

8562-110-02 FT 545 Furniture Upholstery & Repair

Major Block 13 Textile and Apparel Manufacturing Occupations

8551-118-00 FT 540 Apparel Pattern Drafting

8553-142-00 FT 541 Dressmaking (Custom and Alteration)

8555-000-00 FT 543 Fur, Leather & Suede

8563-114-00 FT 542 Industrial Power Sewing

Major Block 14 Electrical-Electronic Occupations

9535-000-00 - - - Electronics

8535-000-01 EL 542 Electronics (Formerly Home Entertainment, Radio, T.V., Hi-Fi)

8535-000-02 EL 543 Communications - Audio Equipment & Systems

8535-000-03 EL 544 Digital Equipment & Systems

8535-114-00 EL 575 Industrial Electronic Controls - Journeyman

8533-126-00 AR 545 Appliance Servicing

8733-114-00 AR 544 Refrigeration & Air Conditioning

Major Block 16 Construction and Related Occupations

8781-110-03 AR 549 Carpenter General

8782-000-00 AR 550 Masonry

8785-110-01 AR 546 Painting and Decorating

8791-122-01 AR 543 Gas Fitter

8799-130-00 AR 541 Oil Burner Service

8335-114-00 EN 551 Welding Fitter

Major Block 17 Transportation Equipment Operating Occupations

9175-110-01 ST 574 Straight Truck Driver

9175-122-00 ST 575 Tractor Trailer Driver

Major Block 18 Major Products Servicing Occupations

8585-118-00 EN 541 Business Equipment Servicing

Major Block 19 Stationary Engine Operating & Utilities Servicing Occupations

9533-122-00 AR 548 Stationary Engineering

9533-162-00 AR 562 Building Mechanical Maintenance Operator

Major Block 20 Printing Occupations

9512-126-00 G 542 Offset Printing

Major Block 21 Miscellaneous Manufacturing, Repair & Maintenance Occupations

8588-118-00 EN 542 Instrumentation Mechanic

Major Block 22 Communications and Creative Art

3311-118-00 G 540 Screen Process Printing

3314-118-00 G 543 Commercial Art

3319-114-00 G 546 Signwriting

8591-170-00 FT 546 Jewellery-Precious Metal Grinding & Polishing

APPENDICE «EMPLB-27»Le rôle des collèges des arts appliqués et de technologie
dans la formation de travailleurs qualifiés en Ontario

Mémoire présenté au Groupe de travail parlementaire sur les
«Perspectives d'emploi pour les années 80»

Collèges des arts appliqués et de
technologie de l'agglomération torontoise
Agents supérieurs de formation
des adultes

le 26 janvier 1981

Agents supérieurs de la formation des adultes des
collèges des arts appliqués et de technologie
de l'agglomération torontoise

Angus King

—Collège Humber

Bill Leslie

—Collège Georgian

Dick Mackie

—Collège Seneca

Ken MacLennan

—Collège George Brown

Dina Marlatt

—Collège Sheridan

Bill McCracken

—Collège Centennial

Tom Norton

—Collège Humber

Table des matières

Introduction

1. Programmes de formation offerts par les
collèges des arts appliqués et de technologie

Programmes postsecondaires

Programmes d'apprentissage

Programmes de courte durée

Formation commerciale et industrielle

Programmes de formation industrielle

Cours à temps partiel et du soir

2. Liens entre les collèges et les entreprises et les industries

3. Les collèges répondent-ils aux besoins de la collectivité?

4. Recommandations

Annexe A Collège Sheridan—Division du perfectionnement:
Statistiques sur le nombre d'étudiants par programme

Annexe B Collège George Brown:
Perspectives économiques: Réunion de planification du P.F.M.C., district de Toronto, octobre 1980

Annexe C Ministère ontarien des Collèges et Universités:
Liste des programmes des C.A.A.T., juin 1980

Le rôle des collèges des arts appliqués et de technologie dans la formation de travailleurs qualifiés en Ontario

Introduction

Le Groupe de travail parlementaire sur «les perspectives d'emploi pour les années 80» a été établi afin de déterminer les pénuries de travailleurs qualifiés dans certains métiers et professions et de recommander les mesures correctives qu'il jugera nécessaire. On s'inquiète de ce que, dans certains domaines, la demande de travailleurs qualifiés est telle ou sera telle qu'il sera impossible de répondre aux besoins en formation.

En Ontario, les collèges des arts appliqués et de technologie jouent un rôle primordial dans la formation de travailleurs qualifiés. Il est donc important que leur point de vue soit présenté au groupe de travail. C'est pourquoi les agents supérieurs de formation des adultes des six collèges de l'agglomération torontoise (Centennial, George Brown, Georgian, Humber, Seneca et Sheridan) ont rédigé le présent mémoire.

Le présent document décrit brièvement le rôle qu'ont joué les collèges en matière de formation de travailleurs qualifiés dans la province. On ne peut certes pas dans un document aussi succinct faire une étude détaillée, mais on croit qu'il est possible de décrire de façon générale ce que les collèges ont pu accomplir.

Le document se divise en quatre grandes sections. La première décrit les programmes de formation offerts par les collèges. Elle a pour objet de montrer l'étendue de la formation offerte et la souplesse du système d'enseignement collégial. La deuxième traite des liens qui existent entre les collèges et les entreprises et les industries. L'un des principaux objectifs des collèges est d'assurer la formation qui répondra aux besoins des collectivités qu'ils desservent. Il est donc extrêmement important de prévoir les mécanismes permettant de déterminer ces besoins. La troisième évalue brièvement le succès des collèges face aux besoins des collectivités. Il va de soi que le terme «succès» est souvent subjectif et qu'il est très difficile de faire une évaluation précise. Toutefois, deux grands indices, soit l'augmentation des inscriptions et la capacité des diplômés de se trouver un emploi en rapport avec leurs compétences, sont fréquemment utilisés. Enfin, la conclusion comporte un certain nombre de recommandations ayant trait à la consolidation des programmes d'aide fédéral et provinciaux existants et à l'orientation que devraient prendre les nouveaux programmes.

1. Programmes de formation offerts par les collèges des arts appliqués et de technologie

Comme on l'a mentionné précédemment, la formation offerte par les collèges des arts appliqués et de technologie de l'Ontario est très diversifiée et les méthodes d'enseignement, extrêmement souples. Chaque collège offre un certain nombre de programmes à plein temps qui peuvent se diviser en trois grandes catégories: les programmes postsecondaires visant à former des techniciens ou des technologistes; les programmes d'apprentissage visant à former des travailleurs qualifiés et des programmes de courte durée qui ont pour objet d'assurer les connaissances nécessaires à l'entrée sur le marché du travail. En outre, un certain nombre de collèges offrent des cours et des programmes spécialisés à des entreprises désignées aux termes du programme provincial de formation commerciale et industrielle et supervisent l'aspect formation en établissement de programmes aux termes desquels la

formation se fait en grande partie en milieu de travail. Enfin, les collèges offrent beaucoup de cours professionnels le soir afin de répondre aux besoins précis des diverses collectivités.

Programmes postsecondaires

Les programmes postsecondaires offerts par les collèges s'adressent principalement, comme leur nom l'indique, aux étudiants qui détiennent un diplôme d'études secondaires. La durée moyenne de ces programmes est de deux ans. Ceux-ci sont essentiellement axés sur la carrière. Tout en offrant à l'étudiant une formation de technicien ou de technologiste, ils lui assurent une très grande mobilité d'emploi sur le plan vertical (au sein d'une entreprise ou d'une industrie) et sur le plan horizontal (d'une entreprise ou d'une industrie à une autre).

Tous les programmes postsecondaires offerts dans les collèges de la région de Toronto couvrent une vaste gamme de sujets. Ils peuvent être divisés en quatre grandes catégories générales: programmes de technologie (électronique, outillage et soudage) commerce, (administration des affaires, programmation d'ordinateurs et secrétariat), santé (soins malades et art dentaire) et arts appliqués (puériculture et arts du spectacle).

Programmes d'apprentissage

Les programmes d'apprentissage sont financés conjointement en Ontario par les gouvernements fédéral et provincial. Ils ont pour objet de former des travailleurs qualifiés, notamment dans des domaines techniques, y compris des électriciens, des outilleurs-ajusteurs et des machinistes. Étant donné que l'exercice d'un métier requiert énormément d'expérience, l'apprentissage se fait en milieu de travail sur une période de trois ou quatre ans.

Les collèges sont responsables de l'aspect formation en établissement des programmes. Généralement, les apprentis peuvent s'absenter de leur emploi pour des périodes allant de six à dix semaines (selon le programme) pour recevoir une formation de base, moyenne ou poussée jusqu'à ce qu'ils aient complété le programme. Récemment, certains collèges ont mis au point des programmes prévoyant des stages d'une journée pour répondre aux demandes des industries qui se plaignaient de ce que les absences prolongées nuisent à la production. Dans le cadre de ces programmes, les apprentis passent quatre jours dans leur milieu de travail et une journée au collège.

Programmes de courte durée

La plupart des programmes de courte durée, qui s'étendent sur une période de trois à cinquante-deux semaines, sont financés aux termes de la Loi sur la formation professionnelle des adultes. L'accord fédéral-provincial devait prendre fin le 31 mars de cette année, mais a été prorogé pour au moins une année en attendant, probablement, les conclusions du Groupe de travail.

Étant donné la participation du gouvernement fédéral aux frais de formation, la plupart des étudiants inscrits à ces programmes sont parrainés par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada. Ceux-ci ont été choisis à partir des listes des centres locaux d'emploi et d'immigration. En outre, un certain nombre d'étudiants paient eux-mêmes leurs frais de scolarité. Leur nombre, en termes absolus et relatifs, a d'ailleurs augmenté considérablement au cours des quelques dernières années.

Les programmes de courte durée offerts par les collèges ont pour objet principal d'assurer aux étudiants les compétences qui leur permettront d'entrer sur le marché du travail et, plus précisément, d'obtenir un emploi dans un domaine particulier. Les perspectives de carrière dépendent en dernier ressort de l'expérience en milieu de travail de l'étudiant et de son esprit d'initiative.

Les programmes offerts s'adressent à divers corps de métiers, dont les cuisiniers, les réparateurs d'équipement électronique, les ajusteurs-soudeurs, les réparateurs de matériel de bureau, les monteurs d'installations au gaz et les conducteurs de matériel pour grands travaux. Le programme de cours d'un collège particulier dépend des besoins précis en main-d'œuvre de la collectivité qu'il dessert ainsi que des conditions économiques et du marché du travail.

* On trouvera à l'annexe C du présent mémoire une liste des programmes à plein temps offerts dans les 22 collèges des arts appliqués et de technologie de l'Ontario d'après la liste des programmes des C.A.A.T. établie par le ministère ontarien des Collèges et des Universités.

Formation commerciale et industrielle

Le programme de formation commerciale et industrielle consiste en une série spéciale de cours élaborés et offerts par les collèges à l'intention des entreprises de la collectivité desservie. Ces cours varient énormément. Ils visent à répondre aux besoins d'une entreprise donnée et sont généralement offerts sur une période de moins de trois semaines. Ce programme a pour objectif de perfectionner les membres de la population active tout en nuisant le moins possible aux activités normales de l'entreprise. Dans la plupart des cas, les cours se donnent dans les locaux de l'entreprise de sorte qu'il y a utilisation de l'équipement en place et acquisition des connaissances dans le milieu même du travail.

Programmes de formation industrielle

Les collèges s'occupent également de programmes de formation industrielle (par exemple, le programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada (P.F.I.M.C.) et la formation parrainée par l'employeur) de sorte que la plus grande partie de la formation est acquise en milieu de travail. Le rôle des collèges consiste essentiellement à administrer les programmes et à assurer la formation en établissement sur une période d'une journée ou plus.

Cours à temps partiel et du soir

L'éducation permanente est également un élément important de la formation assurée par les collèges. Les programmes visent à satisfaire aux besoins de la collectivité. Bon nombre des cours offerts sont de nature professionnelle et sont conçus en fonction de l'acquisition des connaissances nécessaires à l'entrée sur le marché du travail ou à l'intention, spécifiquement, des personnes travaillant dans des domaines reliés aux cours. Cette dernière catégorie comporte des cours de perfectionnement (de niveaux intermédiaire, ou avancé) ainsi que des cours très spécialisés qui répondent aux besoins d'une industrie donnée. Étant donné que ces cours se donnent habituellement après les heures normales de travail, la formation n'entraîne presque aucun inconvénient pour l'industrie locale.

2. Liens entre les collèges et les entreprises et les industries

Un des principaux objectifs du système d'enseignement collégial est d'assurer la formation professionnelle requise dans les secteurs commercial et industriel. Le système en vigueur est extrêmement diversifié et souple. Toutefois, pour que la formation offerte soit adéquate, il importe que les collèges comprennent bien le fonctionnement de l'industrie, sachent ce que sont ses besoins en travailleurs qualifiés et travaillent en étroite collaboration avec celle-ci de façon à être au fais des progrès technologiques et de leurs répercussions sur la formation professionnelle.

Les administrateurs des collèges sont d'avis qu'ils y ont jusqu'à ce jour réussi. La plupart des enseignants ont une certaine expérience (et dans bien des cas, une grande expérience) du travail dans l'industrie. Ils possèdent des connaissances qui peuvent être transmises aux étudiants et comprennent bien le genre de formation dont a besoin l'industrie de sorte que les programmes de cours sont à jour et adéquats.

Leurs enseignants mis à part, les collèges se tiennent en contact avec l'industrie pour s'assurer que les programmes offerts sont adéquats. Outre que les enseignants entretiennent des liens avec d'anciens collègues, d'autres liens officiels ont été créés.

Un comité consultatif officiel a été établi pour chaque programme postsecondaire et à court terme. Chacun se compose de représentants de l'industrie, du corps enseignant et, dans certains cas, des gouvernements fédéral ou provincial. Ces comités ont pour objectif de revoir périodiquement le programme de cours et d'évaluer la qualité et l'a-propos de la formation offerte. Dans le cas des programmes d'apprentissage, les comités consultatifs provinciaux établis par la Direction de l'apprentissage du ministère ontarien des Collèges et Universités, font fonction d'organismes consultatifs. Tous les collèges offrant des cours d'apprentissage sont représentés au sein de ces comités. Par leur entremise, ils sont tenus au courant des progrès technologiques réalisés dans le secteur de l'industrie de sorte qu'ils peuvent modifier leurs programmes (ou en élaborer de nouveaux) en conséquence.

Récemment, principalement suite à l'adoption du programme de formation parrainé par les employeurs, des comités locaux de formation industrielle ont été mis sur pied dans bon nombre de régions desservies par les 22 collèges de l'Ontario. Ces comités se composent de représentants de l'industrie. Chacun est chargé d'évaluer les besoins en main-d'œuvre et en formation de sa région et de déterminer des priorités. On croit ainsi pouvoir élaborer une saine politique de formation dans chaque collectivité.

Comme on l'a mentionné plus haut, la plupart des membres du corps enseignant ont une grande expérience de l'industrie. Bon nombre d'entre eux demeurent en contact avec d'anciens collègues pour se tenir au courant des progrès technologiques. Toutefois, bien des collèges vont encore plus loin et encouragent financièrement leurs enseignants à faire un stage au sein de l'industrie pendant de courtes périodes (durant l'été ou dans le cadre d'un congé sabbatique). Par conséquent, les collèges peuvent se tenir au fait des progrès technologiques réalisés dans l'industrie et des nouvelles qualifications requises. Ainsi, les collèges sont plus en mesure de modifier leurs cours et leurs programmes d'études (ou encore d'élaborer des cours des programmes nouveaux) pour mieux répondre aux besoins de l'industrie.

3. Les collèges répondent-ils aux besoins de la communauté?

Il est extrêmement difficile d'évaluer dans quelle mesure les collèges réussissent effectivement à former des travailleurs qualifiés. En fait, il s'agit souvent d'une opération très subjective, parce que non seulement n'entrent-ils alors en jeu des facteurs de «quantité» (par exemple le nombre de diplômés), mais aussi un élément de «qualité» de la formation assurée. Il ne suffit pas de savoir qu'un nombre X d'étudiants ont été formés dans un domaine précis. Il faut plutôt déterminer si leur formation est suffisamment valable pour leur permettre de trouver et de conserver un emploi dans un domaine connexe et si elles possèdent en outre les connaissances et les aptitudes pour suivre le rythme d'évolution de l'industrie.

Au sein des collèges, il n'existe pas de paramètres «d'évaluation du succès». Toutefois, des indices généraux, en particulier le taux de croissance du nombre d'inscriptions et les statistiques sur le placement, servent de balises plus ou moins brillantes pour démontrer si le collège s'engage ou non dans la bonne voie pour répondre aux besoins de la communauté. Des comités consultatifs très actifs participent aussi à ce travail d'évaluation.

Le taux de croissance des inscriptions constitue un indice précis d'une réaction positive aux programmes et aux cours offerts par un collège. De toute évidence, si la formation assurée était jugée non valable, un collège aurait de la difficulté à obtenir le maximum d'inscriptions pour ses programmes et à prendre de l'expansion. Dans l'agglomération torontoise, les collèges connaissent une croissance considérable depuis quelques années. Le taux d'inscription aux cours post-secondaires augmente toujours malgré une stabilisation des inscriptions au secondaire (principal marché). Une analyse provisoire révèle que cette croissance est due à deux facteurs principaux: au fait que les étudiants s'inscrivent de plus en plus dans un collège après l'école secondaire plutôt que d'aller à l'université ou d'entrer directement sur le marché du travail et à l'accroissement du nombre de personnes qui retournent aux études après avoir travaillé pendant un certain nombre d'années.

Comme il vient d'être signalé, le nombre d'étudiants qui s'inscrivent à des programmes de courte durée et qui doivent payer leurs études a augmenté de façon significative depuis quelques années. Le fait qu'un nombre sans cesse croissant d'étudiants s'inscrivent à des programmes de formation à leurs propres frais est perçu par les collèges comme un indice que la communauté estime effectivement que la formation qu'ils assurent répond à ses besoins.

De même dans les cours à temps partiel une croissance considérable des inscriptions a été remarquée, surtout dans les cours professionnels. On croit que cette tendance devrait se poursuivre au cours des années 80; en effet, les progrès technologiques sont plus marqués et les personnes estiment devoir accroître leurs compétences pour en suivre le rythme de croisière. Fait à remarquer aussi, un plus grand nombre de sociétés ont recours aux services des collèges qui doivent offrir des cours précis pour leurs employés; en outre, un plus grand nombre de syndicats puisent dans leurs fonds destinés au perfectionnement pour des cours semblables.

La possibilité qu'ont les diplômés d'obtenir un emploi dans les domaines connexes à leurs études constitue un autre indice de la «réussite» des collèges. Les statistiques établies par chacun d'eux indiquent qu'un très fort pourcentage de diplômés ont réussi à obtenir un emploi connexe à leurs études. (Voir annexe A), et ce, dans les

programmes post-secondaires et de courte durée. Les étudiants qui reçoivent la formation sont en mesure de l'utiliser à bon escient.

Il a été tout particulièrement stimulant de remarquer que même dans des conditions économiques qui s'aggravent, les statistiques sur le placement demeurent assez encourageantes. Une analyse établie par le collège George Brown pour les rencontres de planification sur le P.F.M.C. en octobre 1980 a révélé qu'il existe un certain nombre de catégories professionnelles pour lesquelles les possibilités de placement sont demeurées constantes ou même se sont améliorées malgré une baisse de la demande générale de 1979 à 1980. (Voir annexe B.) L'étude conclut que pour toutes les catégories professionnelles, la qualité de la formation assurée dans des programmes de courte durée répondait à tout le moins aux besoins fondamentaux de l'industrie. Quant aux programmes qui assuraient un nombre élevé d'emplois aux diplômés, malgré une faible demande, on en est venu à la conclusion que les employeurs considèrent effectivement la formation assurée comme très bonne et qu'elle aide effectivement les personnes à se trouver un emploi.

Recommandations

Les collèges des arts appliqués et de technologie de l'Ontario ont (et surtout toujours) pour mandat d'assurer une formation et des cours de haute qualité axés sur la carrière (ou l'emploi) de l'étudiant. Cette formation, convenablement intégrée aux cours à temps plein et partiel, doit répondre aux besoins de l'étudiant, eu égard à son emploi et à son épanouissement, et satisfaire aux besoins particuliers de la communauté en matière d'éducation.

La formation assurée par les collèges couvre presque tous les domaines, allant des postes de premier échelon aux postes de technologie spécialisés. La prestation de ces cours de formation par les collèges est extrêmement souple, les programmes étant taillés à la mesure des besoins de la communauté. Les collèges ont tissé des liens solides avec l'industrie pour s'assurer que les programmes suivent le rythme de croisière de la technologie et que la formation est toujours adéquate. Les programmes actuels sont constamment modifiés, et de nouveaux programmes sont élaborés très rapidement pour répondre aux besoins changeants de l'industrie. Des indices généraux, comme le taux de croissance des inscriptions et le nombre de diplômés qui obtiennent un emploi connexe à leur domaine d'études, laissent croire que les collèges exécutent leur mandat avec brio.

L'objectif premier du groupe de travail est de déterminer la pénurie de travailleurs qualifiés prévue pour les années 80. Les collèges reconnaissent que l'élaboration d'un réseau uniforme d'information sur le marché du travail pour prévoir précisément les demandes dans ce domaine est une entreprise extrêmement importante et louable. Même si chaque collège dispose de renseignements sur le marché du travail dans sa propre communauté, ce sont souvent des renseignements qualitatifs qui à toutes fins utiles empêchent l'élaboration d'un système uniforme de prévisions. Les collèges se réjouissent des efforts déployés par le groupe d'étude à cet égard et attendent avec impatience vos recommandations. Toutefois, nous estimons très important qu'il reconnaisse que le «marché du travail canadien» ou en fait le «marché du travail provincial» se compose en réalité d'un groupe de marchés régionaux, souvent très différents les uns des autres. Naturellement, en tant que représentants des collèges de l'agglomération torontoise nous nous intéressons davantage à vos projections sur le marché du travail de la région de Toronto.

Le deuxième objectif du groupe de travail est de formuler des recommandations sur les moyens de pallier ces pénuries de travailleurs qualifiés. A cet égard, nous croyons que les collèges peuvent être d'un grand secours et nous présentons donc les recommandations suivantes:

1. Nous estimons que les programmes d'aide déjà appliqués constituent effectivement un fondement très solide sur lequel bâtir les prochains programmes de formation. Nous ne croyons pas réellement qu'il soit nécessaire d'élaborer de nouveaux programmes d'aide à la formation. Ce qu'il faut plutôt, c'est consolider les divers programmes fédéraux et provinciaux pour qu'ils se complètent plutôt que de se faire concurrence.
2. L'application des programmes de formation devrait être réduite à sa plus simple expression. Nous avons constaté que les programmes qui exigent beaucoup de documentation au départ sont très rarement bien vus dans l'industrie.
3. Les programmes de formation doivent être très étroitement liés aux besoins de l'industrie. Toutefois, nous avons constaté que pour assurer un transfert de compétences, il est nécessaire d'inclure dans les programmes une composante pédagogique très précise.

4. La formation dans les établissements d'enseignement devrait être facilement accessible, immédiatement disponible et capable de miser sur les compétences et les connaissances acquises de l'employé pour que l'employeur accepte de les utiliser par la suite.

5. Le réseau d'écoles publiques doit être mis à partie si l'on veut à long terme trouver des moyens d'intéresser les étudiants à de nouvelles spécialisations. Pour y arriver, nous croyons qu'il faille encourager davantage la formation de comités de liaison mandatés à cet effet.

6. Il est fort probable qu'un nombre plus élevé de programmes visant la formation de spécialistes intermédiaires et supérieurs soit nécessaire au cours des prochaines années pour améliorer les compétences de la population active actuelle et la mieux préparer à s'adapter aux progrès technologiques. Les dispositions actuelles du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, par exemple, souvent ne permettent pas cette formation. Nous estimons que ces dispositions devraient être réétudiées et modifiées plutôt que d'élaborer un nouveau programme d'aide à cette fin.

En résumé, la province de l'Ontario, par l'intermédiaire de ses vingt-deux collèges d'arts appliqués et de technologie, dispose d'installations physiques et de ressources humaines aptes à assurer une formation spécialisée. Nous estimons que l'un des facteurs importants pour pallier cette pénurie de travailleurs qualifiés qu'a reconnue le groupe d'étude est entre les mains du réseau des collèges.

ANNEXE A

COLLÈGE SHERIDAN — DIVISION DU PERFECTIONNEMENT

Nombre d'étudiants par programme

Programme	Avril 1978 — Mars 1979			Avril 1979 — Mars 1980		
	Nombre d'inscriptions	Diplômés	Occupés	Nombre d'inscriptions	Diplômés	Occupés
Administration des affaires	621	544	488	762	663	578
Préposé au soin des animaux	41	34	25	66	45	34
Entretien d'appareils électriques	23	23	23	41	41	41
Services ménagers	—	—	—	106	101	101
Horticulture environnementale I	45	38	38	44	36	30
Horticulture environnementale II	—	—	—	14	11	11
Dessin industriel	17	17	14	20	18	11
Garde de jour en milieu familial	7	7	7	55	48	43
Aide en soins de santé	56	49	49	84	80	76
Préposé aux soins auditifs	17	9	6	18	14	12
Soudage et assemblage	53	51	47	60	48	48
Ouvrier d'atelier d'usinage	42	38	33	118	97	95
Lecture de plans	11	10	8	20	18	14
Matériel de grands travaux (conducteur)	244	189	104	221	161	61
Matériel de grands travaux (mécanicien)	32	23	18	32	18	18
Soudage de pipe-line	26	20	20	26	23	23
Tracteur à flèche latérale	36	30	30	30	28	28
Grue mobile et sapine	—	—	—	16	14	14

NOTA: Les données sur les conducteurs et les mécaniciens de matériel de grands travaux qui ont trouvé un emploi traduisent les réponses reçues. Pour des raisons de mobilité, tous les diplômés n'ont pas fait connaître leur réponse.

Perspectives économiques
Réunion de planification du P.F.M.C.
District de Toronto
Octobre 1980

Présenté par: Drew Nameth

Collège George Brown

Coup d'œil sur le passé récent

Depuis plus d'un an, les économistes au Canada prévoyant une récession économique, estimaient que la crise en cours aux États-Unis viendrait assombrir les perspectives économiques du Canada, ce qui aurait pour effet de réduire les exportations canadiennes et de ralentir la construction résidentielle à cause des taux hypothécaires sans précédent et du nombre élevé de maisons non vendues. Toutefois, les économies du Canada et des États-Unis ont réussi, au grand étonnement de tous, à tenir le coup assez longtemps. La production véritable du Canada en 1969 a augmenté de 2,7 p. 100 malgré de sombres projections, surtout en raison d'une forte hausse (9,4 p. 100) des investissements commerciaux dans les domaines de la construction non résidentielle ainsi que des machines et du matériel. En outre, profitant des conditions économiques qui règnent aux États-Unis, les exportations canadiennes ont continué d'augmenter, mais à un rythme beaucoup plus lent que l'an dernier.

Toutefois, durant les six premiers mois de 1980, la récession tant attendue s'est manifestée. L'activité de presque tous les postes des comptes nationaux a ralenti par rapport au taux de 1979. La construction résidentielle a poursuivi sa chute à cause des taux hypothécaires sans précédent et la récession américaine a fait diminuer les exportations. Même les investissements commerciaux, l'étoile de l'économie canadienne en 1979, ont commencé à ralentir. Les dépenses réelles pour les machines et le matériel au deuxième trimestre de cette année n'étaient que de 2,4 p. 100 supérieures à celles de l'an dernier. Les dépenses des consommateurs, qui ont toujours augmenté de façon constante au Canada, commencent à afficher certains signes de faiblesse. En fait, en termes réels, les dépenses à la consommation au deuxième trimestre étaient en réalité moindres que celles d'il y a un an, dû principalement à une baisse très importante (7,2 p. 100) des achats en biens durables.

Sensiblement le même modèle est observé dans l'économie ontarienne. Toutefois, la réduction des exportations en direction des États-Unis et la diminution des dépenses à la consommation pour les biens durables ont eu des répercussions plus importantes sur le secteur manufacturier de l'Ontario. L'exemple le plus probant est celui de l'industrie automobile qui a dû dernièrement procéder à des mises à pied et à des fermetures d'usines. La construction résidentielle est toujours très faible en Ontario. Les mises en chantier dans la province ont périclité; en effet, de presque 72,000 en 1978 elles sont passées à moins de 57,000 en 1979. Tout laisse croire qu'en 1980 le nombre total de mises en chantier dans la province sera d'environ 43,000.

Ces ralentissements se traduisent dans les statistiques d'emploi touchant les industries ontariennes. Comme l'indique le tableau 1, le secteur de la fabrication des biens durables a été amputé de plus de 31,000 emplois (6,5 p. 100) entre juin 1979 et juin 1980. Le ralentissement dans l'industrie automobile se manifeste par une chute de l'emploi, c'est-à-dire de presque 18,000 postes (14,7 p. 100) dans l'industrie du matériel de transport. Le secteur de la construction a également été privé de 10,000 emplois (12,3 p. 100) au cours de cette période.

Au cours de la dernière année, c'est de nouveau le secteur de l'industrie des services qui a connu le plus grand essor. En effet, ce secteur s'est accru de plus de 15,000 emplois (5,8 p. 100), au cours de l'année se terminant en juin 1980. D'autres augmentations de plus de 7,000 (1,9 p. 100) et 5,000 (3,0 p. 100) emplois ont été enregistrées dans les secteurs du commerce et des finances, des assurances et de l'immobilier. Néanmoins, le nombre total d'emplois dans la province, selon les résultats de cette étude en ce qui concerne les grandes entreprises, a diminué de 6,100.

Même si le taux de croissance s'est ralenti au cours de la dernière année, plus de 12,000 nouveaux emplois sont venus se greffer aux postes déjà existants dans l'agglomération torontoise. La diminution des emplois dans le secteur

1 Ces chiffres proviennent d'une enquête faite par Statistique Canada à l'égard des grandes entreprises. On s'attend à ce que des données semblables seront rassemblées pour les entreprises comportant moins de 20 employés.

TABLEAU 1

SITUATION DE L'EMPLOI DANS CERTAINES INDUSTRIES DE L'ONTARIO ET
DE LA RÉGION DE TORONTO, JUIN 1978, 1979 ET 1980

Industrie	Emploi			Changement procurentel	
	1978	1979	1980 ^P	1978-79	1979-80
	(millier)			(pourcent)	
Ontario					
Secteur de la fabrication	807.9	846.2	814.9	4.7	- 3.7
Biens durables	448.2	474.2	443.2	5.8	- 6.5
Biens non durables	359.8	372.1	371.7	3.4	- 0.1
Fabrication de produits métalliques	75.0	80.7	75.1	7.6	- 6.9
Machines (par ex. électrique)	47.9	51.2	50.0	6.9	- 2.3
Matériel de transport	118.0	120.0	102.4	1.7	-14.7
Fabrication de produits électriques	73.9	81.4	79.5	10.1	- 2.3
Construction	87.4	81.1	71.1	- 7.2	-12.3
Bâtiment	57.5	53.8	45.0	- 6.4	-16.4
Génie	29.9	27.3	26.1	- 8.7	- 4.4
Commerce de détail	246.5	—	—	—	—
Finances, assurances et immobilier	160.1	165.9	170.9	3.6	3.0
Industries de service	259.9	270.1	285.8	3.9	5.8
Services commerciaux	64.8	67.8	71.8	4.6	5.9
Services personnels	110.1	114.1	122.7	3.6	7.5
Services divers	50.9	54.1	55.1	6.3	1.8
Indice composé industriel	1,955.2	2,016.8	2,010.7	3.2	- 0.3
Toronto					
Secteur de la fabrication	296.7	312.2	306.8	5.2	- 1.7
Biens durables	130.9	141.2	136.8	7.9	- 3.1
Biens non durables	165.8	171.1	170.0	3.2	- 0.6
Fabrication de produits métalliques	30.7	32.8	30.6	6.8	- 6.7
Machines (par ex. électrique)	14.4	15.5	16.5	7.6	7.1
Matériel de transport	29.4	32.0	30.6	8.8	- 4.4
Fabrication de produits électriques	31.6	34.4	34.0	8.9	- 1.2
Construction	32.9	32.0	28.0	- 1.8	-13.0
Bâtiment	24.4	24.2	19.8	- 0.8	-18.2
Génie	8.5	8.1	8.2	- 4.7	1.2
Commerce de détail	102.8	105.2	110.5	2.3	5.0
Finances, assurances et immobilier	93.9	97.4	102.1	3.7	4.6
Industries de service	138.8	147.4	155.8	6.2	5.7
Services commerciaux	43.0	45.3	49.2	5.3	8.6
Services personnels	49.3	53.1	56.6	7.7	6.6
Services divers	29.0	30.8	31.4	5.2	1.9
Indice composé industriel	821.6	858.1	870.3	4.4	1.4

^P Préliminaire

Source: Statistique Canada, Emploi, gains et heures (Cat. n° 72-002)

de la fabrication des biens durables dans cette région n'a pas été aussi accentuée que pour le reste de l'Ontario. C'est ainsi qu'au cours de la dernière année, la croissance constante de l'emploi dans les secteurs de l'industrie et des services, du commerce et des finances, des assurances et de l'immobilier a plus que compensé les pertes d'emplois dans les industries de la fabrication et de la construction.

La situation du chômage dans l'agglomération est ainsi restée relativement stable. Comme le signale Statistique Canada, le taux de chômage, à Toronto, en août, atteignait 4,7 p. 100 contre 4,6 p. 100 il y a un an. Malheureusement, et comme il en sera question plus loin, l'avenir n'est pas aussi prometteur pour le marché du travail dans cette région.

Perspectives jusqu'en 1982

Les perspectives présentées ici se fondent sur un certain nombre de prémisses. Premièrement, on présume que l'économie américaine se relèvera graduellement du marasme dans lequel elle se trouve présentement. Il y a déjà eu quelques signes d'amélioration dans les conditions économiques aux États-Unis. Les mises en chantier se sont récemment accrues de façon sensible, et l'activité dans le secteur du commerce de détail s'est accélérée. Il faut toutefois souligner que la croissance devrait toutefois être très graduelle jusqu'en 1981. Aucune reprise importante n'est prévue.

Au niveau national, un certain nombre d'hypothèses ont été faites. Premièrement, on a présumé que le dollar canadien ne subirait aucune modification importante pendant la période de projection et que ce dernier devrait se stabiliser entre 85 et 87c. américains. Deuxièmement, on prévoit pour le Canada des hausses constantes et ininterrompues des prix du pétrole. Aucune d'entre elles ne devrait toutefois être tragique, mais les prix du pétrole canadien rejoindront graduellement les prix mondiaux au cours des deux prochaines années. Les taux d'intérêt devraient demeurer élevés, mais rien n'indique qu'ils atteindront les hauts niveaux enregistrés plus tôt cette année. Enfin, cette projection suppose que le gouvernement fédéral maintiendra sa position en ce qui concerne sa politique fiscale. Aucun changement important de stratégie n'est prévu à cet égard.

De façon générale, au cours des deux prochaines années, on s'attend à ce que la reprise de l'économie canadienne se modélise sur celle des États-Unis. Elle sera très lente et très graduelle. A la différence des récessions antérieures qui ont été suivies de périodes de croissance assez vigoureuses dans la plupart des secteurs, la reprise sera vraisemblablement faible en 1981. L'avenir de l'économie canadienne n'est pas très prometteur.

Les reprises antérieures ont été marquées par certains développements dans le secteur de l'habitation ainsi que par un accroissement des exportations suite à l'accélération de l'activité économique aux États-Unis. Au cours des quelques prochaines années, les mises en chantier devraient s'accroître. D'aucuns estiment que l'industrie de l'habitation a touché le plus bas niveau et n'a pas d'autre choix que de croître. Il faut toutefois insister sur le fait qu'on ne prévoit aucune expansion importante et rapide dans le secteur de l'habitation.

Au fur et à mesure que l'économie américaine reprendra, le volume des exportations devrait s'accroître. Toutefois, comme on ne prévoit pour les États-Unis qu'une expansion très graduelle, la croissance des exportations au Canada sera également très progressive.

A la différence de la récession de 1975, année où les dépenses à la consommation étaient restées très élevées, la situation actuelle au Canada, comme on l'a mentionné plus haut, est caractérisée par la faiblesse du secteur de la consommation. Il devrait en être ainsi, semble-t-il, jusqu'en 1981 puisque l'on ne s'attend pas à ce que les revenus disponibles iront de pair avec l'inflation. Le manque de force dans ce secteur contribuera au ralentissement du rythme de la crise économique au Canada.

Le secteur de l'investissement devrait également rester faible en 1981. Compte tenu des chiffres relativement bas concernant le recours à l'investissement, on prévoit que le secteur des affaires préférera attendre avant d'augmenter son capital. Les plans d'investissement suivront probablement la même tendance que la reprise économique. Si la croissance était plus importante que prévue, il est possible que l'activité dans ce secteur s'accélére.

Compte tenu de ce scénario, les perspectives d'emploi ne sont pas très prometteuses. Au cours des prochains mois, le chômage devrait s'accroître en raison des niveaux réduits de l'activité économique. La reprise très graduelle qui a été prévue ne compensera vraisemblablement pas cette hausse. On prévoit donc que le taux de chômage serait au moins de 1 p. 100 inférieur au niveau actuel.

Dans les paragraphes qui précèdent, il est question d'économie nationale, mais les perspectives en ce qui concerne l'Ontario et, en fait, la région de Toronto sont les mêmes.

La reprise économique sera vraisemblablement très lente. En raison de la base très large du secteur de la fabrication, et de la dépendance de ce secteur à l'égard des exportations, cette reprise sera en grande partie déterminée par le rythme de l'expansion aux États-Unis. C'est tout particulièrement vrai dans le cas des biens durables du secteur de la fabrication, surtout les industries de fabrication de produits métalliques, des machines, du matériel de transport et de produits électriques. On ne prévoit au mieux pour ces industries qu'une croissance très lente.

Les statistiques sur la situation de l'emploi pour la région de Toronto et la province dans son ensemble traduiront ce scénario. Comme nous l'avons déjà mentionné, le taux de chômage pourrait s'accroître de 1 p. 100; ce qui pourrait signifier au moins 16000 chômeurs de plus dans la région de Toronto. Ces emplois ne pourront se multiplier au même rythme que les nouveaux venus sur le marché du travail.

Le nombre d'emplois devrait continuer à augmenter dans la région de Toronto dans les secteurs des industries de service, du commerce de détail et des finances, des assurances et de l'immobilier. Toutefois, ces hausses peuvent être légèrement inférieures à celles qui ont été enregistrées ces dernières années. Malgré tout, la croissance dans ce secteur devra rester stable. On ne prévoit pour 1981 aucune hausse importante en ce qui concerne l'emploi dans le secteur de la fabrication. Toutefois, certaines industries de la région de Toronto, surtout l'industrie de la fabrication des aéronefs et de l'électronique, offriront vraisemblablement beaucoup d'emplois. En ce qui concerne le secteur de la construction, la croissance devra être très faible.

Conditions du marché du travail et nécessité de formation de travailleurs qualifiés

Malgré la très faible demande en main-d'œuvre, les industries de la province ne cessent de se plaindre des difficultés qu'elles éprouvent à trouver des spécialistes. Ces plaintes, souvent formulées dans les articles de journaux traitant des paradoxes apparents de la hausse du chômage et des postes à pourvoir, a été documenté par des enquêtes récentes fédérales et provinciales faites par le Conseil économique du Canada ainsi que la Commission d'emploi de l'Ontario. Même si le nombre de chômeurs s'est accru dans la province au cours de la dernière année, les entreprises ontariennes, en réponse à ces enquêtes, ont indiqué qu'elles éprouvent, à l'heure actuelle, des difficultés à pourvoir les postes de travailleurs qualifiés et qu'elles estiment que ces difficultés persisteront au cours des prochaines années. Selon elles, il est tout à fait nécessaire de former des spécialistes dans la province.

Afin de faire état du succès du collège George Brown en matière de formation de travailleurs qualifiés au sein de la population active de la région de Toronto, on a étudié les dossiers de placement du collège pour les deux dernières années. On voulait par là non seulement mettre en lumière les taux élevés de placement, mais examiner les changements qui se sont produits ces deux dernières années afin de déterminer si la situation du collège s'améliorait. Les programmes du collège ont été regroupés sous les rubriques qui ont été définies dans des réunions antérieures de planification et les résultats des enquêtes de placement à l'égard des diplômés des programmes de formation au cours des deux dernières années ont été compilés. Les résultats sont présentés à l'annexe A.

Les statistiques de placement ont ensuite été comparées aux prévisions de changement en matière de demande professionnelle au cours de la dernière année. Ces prévisions sont entièrement qualitatives et fondées sur les changements de la situation de l'emploi dans divers secteurs de l'économie de la région de Toronto dont on a déjà parlé. Ces comparaisons, ainsi que les projections de la demande professionnelle et sa répercussion sur les statistiques de placement pour les années 1980-1981 sont présentées à l'annexe B. Un résumé de ces renseignements figure au tableau 2.

De dix-huit secteurs professionnels pour lesquels le collège George Brown offre des cours de formation, il y en a neuf où les changements dont les statistiques de placement du collège entre 1978-1979 et 1979-1980 étaient dans la même direction que les changements qui se sont produits dans la demande entre 1979 et 1980. Par conséquent, si la demande s'améliorait, il en allait de même pour les statistiques de placement et vice-versa. C'est ce à quoi on aurait dû s'attendre si les programmes de formation avaient répondu aux besoins fondamentaux de l'industrie.

Il est toutefois intéressant de noter l'existence de six cas au sujet desquels les statistiques sur le placement relatives au collège ont connu une amélioration en dépit de la relative stabilité de la demande; dans un seul cas, les statistiques sur le placement sont demeurées constantes malgré la détérioration de la demande; dans deux autres cas,

TABLEAU 2

Comparaison du dossier de placement des diplômés (parrainés par la C.E.I.C.) des programmes de formation du collège George Brown, 1978-1979 et 1979-1980, et évolution de la demande dans la région de Toronto en 1979 et 1980

Catégorie	Pourcentage des diplômés qui trouvent un emploi en rapport avec leur programme		Évolution du dossier de placement du collège George Brown	Évolution de la demande
	1978-1979	1979-1980		
	(pour cent)			
1. Service communautaire	44,7	66,7	Amélioration	Aucun changement
2. Gestion des entreprises	87,0	52,9	Détérioration	Détérioration
3. Commerce et travail de bureau	78,1	79,8	Aucun changement	Aucun changement
4. Dessin et construction technique	80,0	78,6	Aucun changement	Détérioration
5. Hébergement et restauration	70,8	59,6	Détérioration*	Aucun changement
9. Machines	92,8	100,0	Amélioration	Aucun changement
10. Produits chimiques, caoutchouc et plastiques	85,7	75,0	Détérioration	Détérioration
11. Aliments et boissons	93,8	76,6	Détérioration	Détérioration
12. Industrie du bois	62,6	72,7	Amélioration	Aucun changement
13. Textile et vêtement	79,3	85,3	Amélioration	Aucun changement
14. Électricité et électronique	73,3	73,0	Aucun changement	Aucun changement
16. Construction—Métiers associés	75,3	90,9	Amélioration	Détérioration
17. Conduite du matériel de transport	89,4	67,0	Détérioration	Détérioration
18. Entretien et réparation	75,0	90,9	Amélioration	Aucun changement
19. Conduite de machines fixes	95,4	80,7	Détérioration	Détérioration
20. Impression	100,0	96,4	Aucun changement	Aucun changement
21. Entretien et réparation de produits manufacturés	62,5	88,2	Amélioration	Aucun changement
22. Communications—Création artistique	68,9	80,8	Amélioration	Aucun changement

*Bien que le pourcentage de diplômés qui ont trouvé un emploi en rapport avec leur formation a baissé en 1978-1979, cette chute était surtout imputable à un accroissement important du nombre de diplômés dans ces domaines qui ont poursuivi leurs études plutôt que de joindre les rangs de la population active. Lorsqu'on tient compte de cette différence, les taux de placement restent à peu près les mêmes pour les deux années.

ceux du travail sur machines et des métiers de la construction, elles ont subi une hausse en 1979-1980 malgré le fléchissement de la demande enregistré au cours de l'année précédente. Il faudrait donc en conclure que l'industrie apprécie grandement la formation que donne le collège George Brown dans ces domaines, et que les cours qu'il donne aident effectivement les diplômés à trouver de l'emploi.

En aucun cas, les statistiques sur le placement n'ont connu de baisse à un moment où les perspectives d'emploi s'amélioraient.

Toutes ces données tendent à montrer que le collège George Brown a au moins réussi à adapter ses programmes de formation au rythme d'évolution des exigences de l'industrie. Là où la chose s'imposait, des programmes ont été conçus sur mesure pour permettre à des étudiants d'acquérir les connaissances requises par l'industrie, notamment dans le domaine commercial et du travail de bureau qui exigent désormais des connaissances bien supérieures en raison des récents progrès technologiques. Il en est de même dans le secteur de l'électronique qui ne cesse de progresser.

La situation du chômage dans l'agglomération torontoise devrait s'aggraver au cours de l'année qui vient. Comme nous l'avons déjà mentionné, le nombre total de chômeurs augmenterait d'environ 16 000. Parallèlement, des employeurs affirment avoir maintenant du mal à recruter des travailleurs qualifiés et avouent craindre pour l'avenir. La région de Toronto a besoin de programmes de formation spécialisée et doit pouvoir compter sur un ensemble de plus en plus vaste de chômeurs disposés à suivre ces programmes de formation. Le collège George Brown a réussi à fournir la formation demandée par les employeurs de la région, et il compte bien continuer dans cette voie.

Statistiques sur la fréquentation des cours et le placement des diplômés des programmes
de formation parrainés par la C.E.I.C. et offerts au collège George Brown
en 1978-1979 et en 1979-1980

Catégorie: 1 — Service communautaire

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
Fréquentation			
Jours de formation achetés	7,271	5,915	4,645
Jours de formation utilisés	6,553	4,968	S/O
Taux de fréquentation (en pourcentage)	90.1	84.0	S/O
	1978-1979		1979-1980
	Nombre	Pourcentage	Nombre
Placement des diplômés			
Diplômés	72	—	56
Diplômés non contactés	34	—	11
Diplômés contactés	38	100.0	45
A. Hors du marché du travail			
—Éducation permanente	2	5.3	2
—Autre	6	15.8	3
—Total	8	21.1	5
B. Sur le marché du travail			
—Total	30	78.9	40
—Emploi obtenu			
—En rapport avec la formation	17	44.7	30
—Sans rapport avec la formation	5	13.2	2
—Total	22	57.9	32
—Sans emploi	8	21.0	8

Catégorie: 2 — Gestion des entreprises

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
Fréquentation			
Jours de formation achetés	2,600	2,886	750
Jours de formation utilisés	1,979	1,861	S/O
Taux de fréquentation (en pourcentage)	76.1	64.5	S/O

	1978-1979		1979-1980	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Placement des diplômés				
Diplômés	35	—	26	—
Diplômés non contactés	12	—	9	—
Diplômés contactés	23	100.0	17	100.0

A. Hors du marché du travail

—Éducation permanente	—	—	—	—
—Autre	—	—	2	11.8
—Total	—	—	2	11.8

B. Sur le marché du travail

—Total	23	100.0	15	88.2
—Emploi obtenu				
—En rapport avec la formation	20	87.0	9	52.9
—Sans rapport avec la formation	—	—	2	11.8
—Total	20	87.0	11	64.7
—Sans emploi	3	13.0	4	23.5

Catégorie: 3 — Commerce et travail de bureau

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
Fréquentation			
Jours de formation achetés	103,405	84,214	81,541
Jours de formation utilisés	97,835	79,527	S/O
Taux de fréquentation (en pourcentage)	94.6	94.4	S/O

	1978-1979		1979-1980	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Placement des diplômés				
Diplômés	498	—	385	—
Diplômés non contactés	196	—	53	—
Diplômés contactés	302	100.0	332	100.0

A. Hors du marché du travail

—Éducation permanente	6	2.0	2	.6
—Autre	5	1.6	19	5.7
—Total	11	3.6	21	6.3

B. Sur le marché du travail

—Total	291	96.4	311	93.7
—Emploi obtenu				
—En rapport avec la formation	236	78.1	265	79.8
—Sans rapport avec la formation	5	1.7	3	.9
—Total	241	79.8	268	80.7
—Sans emploi	50	16.6	43	13.0

Catégorie: 4 — Dessin et construction technique

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
Fréquentation			
Jours de formation achetés	16,469	12,159	11,906
Jours de formation utilisés	10,137	9,090	S/O
Taux de fréquentation (en pourcentage)	61.6	74.8	S/O

	1978-1979		1979-1980	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Placement des diplômés				
Diplômés	31	—	32	—
Diplômés non contactés	6	—	4	—
Diplômés contactés	25	100.0	28	100.0

A. Hors du marché du travail

—Éducation permanente	—	—	2	7.1
—Autre	1	4.0	2	7.1
—Total	1	4.0	4	14.3

B. Sur le marché du travail

—Total	24	96.0	24	85.7
—Emploi obtenu				
—En rapport avec la formation	20	80.0	22	78.6
—Sans rapport avec la formation	1	4.0	1	3.6
—Total	21	84.0	23	82.1
—Sans emploi	3	12.5	1	3.6

Catégorie: 5 — Hébergement et restauration

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
Fréquentation			
Jours de formation achetés	21,492	23,710	
Jours de formation utilisés	16,653	18,563	S/O
Taux de fréquentation (en pourcentage)	77.5	78.3	S/O
	1978-1979		1979-1980
	Nombre	Pourcentage	Nombre
Placement des diplômés			
Diplômés	161	—	187
Diplômés non contactés	24	—	25
Diplômés contactés	137	100.0	162
A. Hors du marché du travail			
—Éducation permanente	15	10.9	29
—Autre	9	6.6	12
—Total	24	17.5	41
B. Sur le marché du travail			
—Total	113	82.5	121
—Emploi obtenu			
—En rapport avec la formation	97	70.8	97
—Sans rapport avec la formation	7	5.1	5
—Total	104	75.9	102
—Sans emploi	9	6.6	19

Catégorie: 9 — Machines

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
<u>Fréquentation</u>			
Jours de formation achetés	9,100	10,440	11,008
Jours de formation utilisés	8,427	10,003	S/O
Taux de fréquentation (en pourcentage)	92.6	95.8	S/O

	1978-1979		1979-1980	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
<u>Placement des diplômés</u>				
Diplômés	43	—	33	—
Diplômés non contactés	1	—	3	—
Diplômés contactés	42	100.0	30	100.0

A. Hors du marché du travail

—Éducation permanente	2	4.8	—	—
—Autre	—	—	—	—
—Total	2	4.8	—	—

B. Sur le marché du travail

—Total	40	95.2	30	100.0
<u>—Emploi obtenu</u>				
—En rapport avec la formation	39	92.8	30	100.0
—Sans rapport avec la formation	—	—	—	—
—Total	39	92.8	30	100.0
—Sans emploi	1	2.4	—	—

Catégorie: 10 — Produits chimiques, caoutchouc et plastiques

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	
Fréquentation				
Jours de formation achetés	3,200	3,362	3,223	
Jours de formation utilisés	1,883	1,874	S/O	
Taux de fréquentation (en pourcentage)	58.8	55.7	S/O	
	1978-1979		1979-1980	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Placement des diplômés				
Diplômés	17	—	20	—
Diplômés non contactés	3	—	4	—
Diplômés contactés	14	100.0	16	100.0
A. Hors du marché du travail				
—Éducation permanente	—	—	—	—
—Autre	—	—	1	6.3
—Total	—	—	1	6.3
B. Sur le marché du travail				
—Total	14	100.0	15	93.8
—Emploi obtenu				
—En rapport avec la formation	12	85.7	12	75.0
—Sans rapport avec la formation	1	7.2	2	12.5
—Total	13	92.9	14	87.5
—Sans emploi	1	7.1	1	6.3

Catégorie: 11 — Aliments et boissons

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
<u>Fréquentation</u>			
Jours de formation achetés	15,044	12,876	12,516
Jours de formation utilisés	10,181	9,557	S/O
Taux de fréquentation (en pourcentage)	67.7	74.2	S/O

	1978-1979		1979-1980	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
<u>Placement des diplômés</u>				
Diplômés	54	—	67	—
Diplômés non contactés	6	—	3	—
Diplômés contactés	48	100.0	64	100.0

A. Hors du marché du travail

—Éducation permanente	—	—	2	3.1
—Autre	2	4.2	4	6.3
—Total	2	4.2	6	9.4

B. Sur le marché du travail

—Total	46	95.8	58	90.6
—Emploi obtenu				
—En rapport avec la formation	45	93.8	49	76.6
—Sans rapport avec la formation	1	2.0	4	6.3
—Total	46	95.8	53	82.8
—Sans emploi	—	—	5	7.8

Catégorie: 12 — Industrie du bois

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
<u>Fréquentation</u>			
Jours de formation achetés	27,842	25,024	21,924
Jours de formation utilisés	26,221	22,281	S/O
Taux de fréquentation (en pourcentage)	94.2	89.0	S/O

	1978-1979		1979-1980	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
<u>Placement des diplômés</u>				
Diplômés	105	—	92	—
Diplômés non contactés	38	—	26	—
Diplômés contactés	67	100.0	66	100.0

A. Hors du marché du travail

—Éducation permanente	4	6.0	—	—
—Autre	4	6.0	2	3.0
—Total	8	12.0	2	3.0

B. Sur le marché du travail

—Total	59	88.0	64	97.0
<u>—Emploi obtenu</u>				
—En rapport avec la formation	42	62.6	48	72.7
—Sans rapport avec la formation	8	12.0	4	6.0
—Total	50	74.6	52	78.8
—Sans emploi	9	13.4	12	18.2

Catégorie: 13 — Textile et vêtement

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
Fréquentation			
Jours de formation achetés	32,885	29,877	31,131
Jours de formation utilisés	27,985	24,429	S/O
Taux de fréquentation (en pourcentage)	85.1	81.8	S/O

	1978-1979		1979-1980	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Placement des diplômés				
Diplômés	320	—	271	—
Diplômés non contactés	54	—	27	—
Diplômés contactés	266	100.0	244	100.0

A. Hors du marché du travail

—Éducation permanente	5	1.9	13	5.3
—Autre	15	5.6	11	4.5
—Total	20	7.5	24	9.8

B. Sur le marché du travail

—Total	246	92.5	220	90.2
—Emploi obtenu				
—En rapport avec la formation	211	79.3	208	85.3
—Sans rapport avec la formation	5	1.9	4	1.6
—Total	216	81.2	212	86.9
—Sans emploi	30	11.3	8	3.3

Catégorie: 14 — Électricité, électronique

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
Fréquentation			
Jours de formation achetés	51,797	45,545	51,265
Jours de formation utilisés	42,202	38,094	S/O
Taux de fréquentation (en pourcentage)	81.5	83.6	S/O
	1978-1979		1979-1980
	Nombre	Pourcentage	Nombre Pourcentage
Placement des diplômés			
Diplômés	133	—	165 —
Diplômés non contactés	17	—	24 —
Diplômés contactés	116	100.0	141 100.0
A. Hors du marché du travail			
—Éducation permanente	—	—	4 2.8
—Autre	—	—	7 5.0
—Total	—	—	11 7.8
B. Sur le marché du travail			
—Total	116	100.0	130 92.2
—Emploi obtenu			
—En rapport avec la formation	85	73.3	103 73.0
—Sans rapport avec la formation	8	6.9	9 6.4
—Total	93	80.2	112 79.4
—Sans emploi	23	19.8	18 12.8

Catégorie: 16 — Construction et métiers associés

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
Fréquentation			
Jours de formation achetés	55,526	50,763	46,776
Jours de formation utilisés	47,680	41,652	S/O
Taux de fréquentation (en pourcentage)	85.9	82.1	S/O
	1978-1979		1979-1980
	Nombre	Pourcentage	Nombre
Placement des diplômés			
Diplômés	215	—	213
Diplômés non contactés	57	—	27
Diplômés contactés	158	100.0	186
A. Hors du marché du travail			
—Éducation permanente	—	—	—
—Autre	5	3.2	2
—Total	5	3.2	2
B. Sur le marché du travail			
—Total	153	96.8	184
—Emploi obtenu			
—En rapport avec la formation	119	75.3	169
—Sans rapport avec la formation	11	7.0	4
—Total	130	82.3	173
—Sans emploi	23	14.6	11

Catégorie: 17 — Conduite du matériel de transport

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	
<u>Fréquentation</u>				
Jours de formation achetés	10,696	13,101	12,933	
Jours de formation utilisés	9,429	11,278	S/O	
Taux de fréquentation (en pourcentage)	88.2	86.1	S/O	
	1978-1979		1979-1980	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
<u>Placement des diplômés</u>				
Diplômés	451	—	496	—
Diplômés non contactés	130	—	111	—
Diplômés contactés	321	100.0	385	100.0
A. Hors du marché du travail				
—Éducation permanente	1	.3	3	.8
—Autre	3	.9	3	.8
—Total	4	1.2	6	1.6
B. Sur le marché du travail				
—Total	317	98.8	379	98.4
—Emploi obtenu				
—En rapport avec la formation	287	89.4	258	67.0
—Sans rapport avec la formation	8	2.5	34	8.8
—Total	295	91.9	292	75.8
—Sans emploi	22	6.9	87	22.6

Catégorie: 18 — Entretien et réparation

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
<u>Fréquentation</u>			
Jours de formation achetés	10,920	7,560	6,264
Jours de formation utilisés	9,134	7,064	S/O
Taux de fréquentation (en pourcentage)	83.6	93.4	S/O

	1978-1979		1979-1980	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
<u>Placement des diplômés</u>				
Diplômés	23	—	12	—
Diplômés non contactés	7	—	1	—
Diplômés contactés	16	100.0	11	100.0

A. Hors du marché du travail

—Éducation permanente	1	6.2	—	—
—Autre	1	6.3	—	—
—Total	2	12.5	—	—

B. Sur le marché du travail

—Total	14	87.5	11	100.0
—Emploi obtenu				
—En rapport avec la formation	12	75.0	10	90.9
—Sans rapport avec la formation	—	—	—	—
—Total	12	75.0	10	90.9
—Sans emploi	2	12.5	1	9.1

Catégorie: 19 — Conduite de machines fixes - Entretien et réparation

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
Fréquentation			
Jours de formation achetés	19,970	22,516	17,547
Jours de formation utilisés	15,622	14,090	S/O
Taux de fréquentation (en pourcentage)	78.2	62.6	S/O

	1978-1979		1979-1980	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Placement des diplômés				
Diplômés	72	—	67	—
Diplômés non contactés	14	—	10	—
Diplômés contactés	58	100.0	57	100.0

A. Hors du marché du travail

—Éducation permanente	—	—	—	—
—Autre	1	1.5	1	1.8
—Total	1	1.5	1	1.8

B. Sur le marché du travail

—Total	57	98.5	56	98.2
—Emploi obtenu				
—En rapport avec la formation	55	95.4	46	80.7
—Sans rapport avec la formation	1	1.5	1	1.7
—Total	56	96.9	47	82.4
—Sans emploi	1	1.6	9	15.8

Catégorie: 20 — Impression

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
<u>Fréquentation</u>			
Jours de formation achetés	20,405	21,876	19,658
Jours de formation utilisés	13,304	14,871	S/O
Taux de fréquentation (en pourcentage)	65.2	68.0	S/O

	1978-1979		1979-1980	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
<u>Placement des diplômés</u>				
Diplômés	34	—	58	—
Diplômés non contactés	5	—	2	—
Diplômés contactés	29	100.0	56	100.0
A. Hors du marché du travail				
—Éducation permanente	—	—	—	—
—Autre	—	—	—	—
—Total	—	—	—	—
B. Sur le marché du travail				
—Total	29	100.0	56	100.0
—Emploi obtenu				
—En rapport avec la formation	29	100.0	54	96.4
—Sans rapport avec la formation	—	—	1	1.8
—Total	29	100.0	55	98.2
—Sans emploi	—	—	1	1.8

Catégorie: 21 — Entretien et réparation de produits manufacturiers

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	
Fréquentation				
Jours de formation achetés	5,460	5,742	610	
Jours de formation utilisés	5,072	5,372	S/O	
Taux de fréquentation (en pourcentage)	92.9	93.6	S/O	
	1978-1979		1979-1980	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Placement des diplômés				
Diplômés	21	—	25	—
Diplômés non contactés	5	—	8	—
Diplômés contactés	16	100.0	17	100.0
A. Hors du marché du travail				
—Éducation permanente	2	12.5	—	—
—Autre	—	—	—	—
—Total	2	12.5	—	—
B. Sur le marché du travail				
—Total	14	87.5	17	100.0
—Emploi obtenu				
—En rapport avec la formation	10	62.5	15	88.2
—Sans rapport avec la formation	1	6.3	1	5.9
—Total	11	68.8	16	94.1
—Sans emploi				
	3	18.7	1	5.9

Catégorie: 22 — Communications, création artistique

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
Fréquentation			
Jours de formation achetés	22,759	26,668	21,873
Jours de formation utilisés	20,245	19,780	S/O
Taux de fréquentation (en pourcentage)	89.0	80.2	S/O

	1978-1979		1979-1980	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Placement des diplômés				
Diplômés	82	—	114	—
Diplômés non contactés	8	—	15	—
Diplômés contactés	74	100.0	99	100.0

A. Hors du marché du travail				
—Éducation permanente	5	8.3	1	1.0
—Autre	3	5.0	6	6.1
—Total	8	10.8	7	7.1

B. Sur le marché du travail				
—Total	66	89.2	92	92.9
—Emploi obtenu				
—En rapport avec la formation	51	68.9	80	80.8
—Sans rapport avec la formation	1	1.4	3	3.0
—Total	52	70.3	83	83.8
—Sans emploi	14	18.9	9	9.1

SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET STATISTIQUES SUR LES EMPLOIS OBTENUS GRÂCE AUX PROGRAMMES DE FORMATION OFFERTS PAR LE COLLÈGE GEORGE BROWN

Catégorie 1 Services communautaires

Dans ce groupe, la majeure partie des emplois est considérablement influencée par des dépenses gouvernementales. Celles-ci n'ont pas beaucoup augmenté depuis deux ans, et de ce fait, tout en n'étant pas bonne, la situation de l'emploi n'a pas beaucoup changé.

Malgré cela, entre 1978-1979 et 1979-1980, le Collège a bien mieux réussi à placer les diplômés de cette catégorie. On peut en conclure que l'industrie apprécie la qualité de la formation assurée qui aide aussi les intéressés à se trouver un emploi.

Ni pour l'an prochain ni dans un proche avenir, on ne prévoit de grands changements dans la demande de ces services. Pour 1980-1981, le nombre des placements devrait rester le même que celui de l'an dernier.

Catégorie 2 Gestion des entreprises

Dans ce groupe, la majorité des emplois se situe dans l'enseignement et les services divers. L'an dernier la situation de l'emploi s'est considérablement ralentie dans ces secteurs, et de ce fait, en 1980 cette catégorie a enregistré des résultats médiocres.

Il s'ensuit que le nombre de placements des diplômés a sensiblement diminué en 1979-1980. Au milieu de 1980, le Collège George Brown a donc supprimé le programme de gardien d'immeuble agréé en raison de l'insuffisance de la demande.

On ne prévoit pas de grands changements de la demande pour ce groupe dans un proche avenir.

Catégorie 3 Commerce et travail de bureau

Dans cette catégorie, les principaux débouchés sont la finance, les assurances et l'immobilier, et par ailleurs la vente au détail et l'administration. Comme nous l'avons déjà dit, dans les deux premiers secteurs, la situation de l'emploi a continué à croître l'an dernier dans le grand Toronto à un rythme exceptionnel, alors qu'elle n'a pas beaucoup changé dans l'Administration. De façon générale, on n'a pas observé d'importants changements de la demande pour ce groupe. Cependant, les employeurs recherchent des niveaux de compétence beaucoup plus élevés qu'auparavant.

Entre 1978-1979, et 1979-1980 il n'y a pas eu de grands changements dans le placement des diplômés de cette catégorie. La formation offerte par George Brown dans ce domaine se serait donc bien adaptée aux nouvelles exigences.

Aux alentours de l'an prochain, on peut prévoir un très léger ralentissement de la demande dans cette catégorie. Cependant, l'industrie devrait exiger des compétences encore plus grandes et le Collège a donc entièrement reconçu ses programmes de courte durée dans la division commerciale. Les élèves qui auront suivi des nouveaux programmes pourront acquérir de plus grandes compétences qu'auparavant. Le Collège prévoit que le placement de ces diplômés continuera à être très satisfaisant en 1980-1981.

Catégorie 4 Dessin et technique

Dans cette catégorie, la plupart des emplois se situent dans les services fournis aux entreprises et dans le secteur de la construction. Comme nous l'avons déjà dit, dans ces services l'emploi a régulièrement progressé à Toronto, alors que la situation s'est considérablement dégradée dans la construction, avec une légère aggravation de la baisse pour les métiers de ce secteur.

¹ Dans cette partie, les statistiques relatives au placement ne concernent que les étudiants subventionnés par la C.C.E.I.

Malgré cela, le Collège a réussi à placer les diplômés de cette catégorie à peu près comme auparavant. Encore une fois, cela semblerait indiquer que l'industrie apprécie la qualité de la formation et qu'elle aide les élèves à obtenir un emploi.

Comme nous l'avons déjà indiqué, le secteur de la construction devrait légèrement progresser l'année prochaine et la demande pourrait s'améliorer un peu. De plus, en insistant davantage sur le programme de dessinateur en construction mécanique et électrique, domaine où la demande devrait rester forte, le Collège prévoit pour 1980-1981 une légère augmentation du nombre de placements.

Catégorie 5 Hébergement et restauration

Dans cette catégorie, le plus grand nombre d'emplois se situe dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, qui a continué à progresser régulièrement à Toronto l'an dernier. On n'a pas enregistré de grands changements dans la situation de la demande.

En 1979-1980, le nombre de diplômés qui ont trouvé un emploi correspondant à leur formation a diminué, ce qui s'explique surtout par le fait qu'un beaucoup plus grand nombre d'entre eux ont poursuivi leurs études soit dans le programme supérieur de préparation des aliments, soit dans les programmes postsecondaires de la Division de l'hôtellerie. En tenant compte de cette différence, pour les deux ans, considérés, le nombre de placements est resté pratiquement le même.

Pour ces métiers, la durée et la gravité de la récession au Canada influenceront sur la situation de la demande. Au mieux, sa progression ne devrait pas changer. Cependant, on ne prévoit aucune diminution des emplois dans cette catégorie. Le collège estime pouvoir continuer comme par le passé à placer ses diplômés dans des postes auxquels leur étude les ont préparés.

Actuellement, sous les auspices de l'Ontario Hostelry Institute, le Département de recherche et de planification du Collège entreprend une grande étude. Elle a pour objet de définir les futurs besoins en main-d'œuvre et en formation du secteur hôtelier. Elle devrait être terminée d'ici avril 1981 et le Collège s'en inspirera pour modifier ses programmes, compte tenu des besoins de l'industrie.

Catégorie 9 Machines

Dans cette catégorie, une grande partie des emplois se situent dans le secteur des industries manufacturières (biens durables), notamment celles de la fabrication de produits métalliques, de machines et de matériel de transport. Comme nous l'avons déjà dit, la performance de ces industries a été très faible en 1980, de sorte que la demande d'emploi, qui était relativement soutenue il y a un an est beaucoup moins bonne.

Cependant, pour cette catégorie, le Collège a placé un peu plus de diplômés que l'an dernier. En fait, tous ont trouvé un emploi en rapport avec leurs études. Cela indiquerait que la formation assurée par George Brown est très appréciée par l'industrie, et qu'elle aide les diplômés à se trouver un emploi.

L'an prochain et dans un proche avenir, dans ces activités, la situation de la demande devrait quelque peu s'améliorer. Cela dépendra naturellement de la durée et de la gravité de la récession actuelle. Néanmoins, le Collège est sûr de pouvoir maintenir en 1980-1981 son taux très élevé de placement.

Catégorie 10 Produits chimiques, caoutchouc et plastiques

La plus grande partie des emplois de cette catégorie se situe dans les industries du caoutchouc et des matières plastiques ainsi que dans l'industrie chimique. L'an dernier, l'activité des premières a subi le contrecoup du ralentissement du secteur de l'automobile. De ce fait, la situation de l'emploi pour ce groupe s'est légèrement aggravée.

C'est ce qu'indiquent les statistiques du Collège relatives au placement. En 1980-1981, le nombre de diplômés ayant obtenu un emploi en rapport avec leur programme a diminué.

Suivant la durée et la gravité de la récession actuelle, la situation de l'emploi pour cette catégorie ne devrait pas empirer l'an prochain. Le Collège prévoit donc pouvoir maintenir les taux de placement actuels en 1980-1981.

Catégorie 11 Aliments et boissons

Dans cette catégorie, le plus grand nombre d'emplois se situe dans les secteurs des aliments et des boissons et de la vente au détail. L'an dernier, la progression est restée constante, ce qui impliquerait que la demande n'aurait pas beaucoup changé au cours de cette période.

Cependant, l'année dernière, les principaux magasins d'alimentation à succursales ont ralenti leurs programmes d'expansion. Il en a découlé une chute de la demande de diplômés de cette catégorie. C'est ce qu'indiquent les statistiques du Collège relatives au placement. Le nombre de diplômés ayant obtenu un emploi en rapport avec leur formation a considérablement diminué en 1979-1980.

L'an prochain, on prévoit que les magasins d'alimentation à succursales reprendront leur expansion, et qu'il y aura une relance de la demande des diplômés. Naturellement, cette reprise dépendra de la durée de la récession actuelle. Cependant, on s'attend à ce qu'au pire la demande ne tombe pas en-deçà des niveaux actuels. De ce fait, le Collège estime que les statistiques de placement pour ce groupe ne devraient pas se dégrader l'an prochain et il prévoit même une légère amélioration.

Catégorie 12 Industrie du bois

Un grand nombre des emplois de cette catégorie concernent l'industrie des produits forestiers et l'industrie du meuble et des articles d'ameublement. À la suite de la baisse des dépenses de consommation de biens durables, la situation de la demande s'est légèrement affaiblie l'an dernier.

Malgré cela, les statistiques du Collège relatives au placement des diplômés de cette catégorie présentent une amélioration en 1979-1980. Cela semblerait indiquer que la qualité de la formation assurée par George Brown est bien considérée par l'industrie et qu'elle aide les élèves à obtenir un emploi.

Compte tenu de la durée de la récession actuelle, on ne prévoit qu'une modeste reprise de la demande pour ces spécialités l'an prochain. Le Collège prévoit qu'en 1980-1981 le nombre de diplômés obtenant un emploi en rapport avec les programmes qu'ils ont suivis ne changera pas beaucoup.

13^e catégorie Textile et fabrication de vêtements

Les gros emplois dans cette catégorie se trouvent dans les industries des textiles, du vêtement et du cuir. L'an dernier la croissance est demeurée constante. Il n'y a eu aucun changement important dans la demande de ces catégories d'emploi.

En 1980-1981, les données statistiques de placement du collège pour les diplômés de cette catégorie ont enregistré une légère hausse. Plus de 85 p. 100 des diplômés ont obtenu un emploi correspondant à leur programme.

On prévoit peu de changement de la demande au cours des deux prochaines années. Le collège pense donc que les données statistiques de placement pour ce groupe demeureront probablement élevées.

14^e catégorie Électricité-électronique

La plupart des emplois de ce groupe d'industries se trouvent chez les fabricants de produits électriques et dans l'industrie de commerce de détail. Comme on l'a fait observer plus haut, la croissance dans le secteur du commerce de détail est demeurée constante tandis que l'emploi dans la première industrie l'est demeuré aussi l'an dernier. Par conséquent, la demand n'a connu que peu de changement.

En font foi les données statistiques de placement du collège. La proportion des diplômés des programmes de cette catégorie qui ont obtenu un emploi connexe n'a pas changé entre 1978-1979 et 1979-1980.

On prévoit peu de changement de la demande pour l'année prochaine. D'après ce qui s'est passé l'an dernier, on pourrait conclure qu'il ne faut attendre aucun changement important dans les données statistiques et de placement pour ce groupe. Toutefois, l'année dernière, le collège a élargi le programme d'électronique pour fournir des spécialités de haut niveau (p. ex. électronique numérique) requises par l'industrie. Comme on prévoit une croissance dans l'industrie de l'électronique, le collège s'attend à une amélioration des données statistiques de placement pour les diplômés du programme d'électronique en 1980-1981.

16^e catégorie Construction

Comme on pouvait s'y attendre, le plus gros employeur dans cette catégorie est l'industrie de la construction. Ce secteur, comme nous l'avons fait observer ci-dessus, est tombé dans le marasme au cours des deux dernières années. La situation de l'emploi pour ce groupe s'est aggravée considérablement en 1980.

Néanmoins, les données statistiques de placement du collège se sont améliorées sensiblement l'an dernier. La proportion de diplômés qui ont obtenu un emploi correspondant à leur programme a atteint plus de 90 p. 100 en

1979-1980. On peut en déduire que l'industrie tient ces programmes de formation en haute estime et que ceux-ci aident les étudiants à obtenir un emploi.

On prévoit un certain redressement dans l'industrie de la construction au cours des prochaines années. Le collège estime donc que le taux de placement relativement élevé pour ce groupe devrait se maintenir en 1980-1981.

17^e catégorie Opérations du matériel de transport

Il n'est pas étonnant que le secteur des transports soit le plus gros employeur dans cette catégorie. L'an dernier, l'emploi y a diminué quelque peu par suite d'une réduction de l'activité dans le secteur de la fabrication. Les ralentissements survenus dans l'industrie de l'automobile ont eu une certaine incidence sur la demande dans cette catégorie d'emploi.

Les données statistiques de placement du collège pour ce groupe en témoignent. La proportion des diplômés qui ont obtenu un emploi correspondant en 1979-1980 a diminué considérablement, jusqu'à 67 p. 100.

Compte tenu de la crise actuelle, on ne s'attend qu'à très peu d'amélioration de la demande pour ce groupe. Néanmoins, le collège est convaincu qu'aucune autre détérioration ne surviendra dans les données statistiques de placement pour ce groupe en 1980-1981 et il estime qu'une légère amélioration peut être observée.

18^e catégorie Entretien des produits électriques

Une grande partie de l'emploi dans cette catégorie est assuré par les secteurs du commerce détail et des produits électriques. Comme nous le disions plus haut, la croissance dans ces industries est demeurée assez constante en 1980, et par conséquent aucun changement important ne s'est produit l'an dernier dans la demande.

Toutefois, les données statistiques de placement du collège pour ce groupe en 1979-1980 se sont améliorées considérablement. Plus de 90 p. 100 des diplômés de ces programmes ont obtenu un emploi correspondant l'an dernier. On peut donc penser que les programmes de formation offerts par le collège sont bien considérés par l'industrie et aident les étudiants à obtenir un emploi.

Aucun changement important de la demande n'est prévu l'année prochaine pour ce groupe. Dès lors, le collège estime que la proportion relativement élevée de diplômés obtenant un emploi correspondant pourrait se maintenir.

19^e catégorie Opérations de machines fixes

L'emploi dans cette catégorie se répartit entre de nombreuses industries: énergie électrique, construction, fabrication. Étant donné la réduction d'activité dans la construction, la demande dans ce domaine a baissé l'an dernier.

La détérioration est évidente dans les données statistiques du collège pour ce groupe. La proportion des diplômés obtenant un emploi correspondant en 1979-1980 a baissé considérablement pour n'atteindre qu'un peu plus de 80 p. 100.

Aucun changement important pour ce groupe n'est prévu dans la demande pour 1981. Le collège ne prévoit donc pas un plus grand changement dans les données statistiques de placement des diplômés de ces programmes.

20^e catégorie Impression

Dans cette catégorie, l'industrie de l'impression recrute le gros des étudiants. L'an dernier la croissance de l'emploi est demeurée constante à Toronto. Aucun changement important ne s'est produit dans la demande.

Les données statistiques de placement du collège en témoignent. La proportion des diplômés obtenant un emploi correspondant en 1979-1980 n'était pas sensiblement différente de celle de 1978-1979.

On prévoit que cette croissance soutenue de l'emploi dans l'industrie de l'impression se poursuivra l'an prochain. La demande ne devrait connaître aucun changement important. Le Collège estime donc que la proportion relativement élevée de diplômés obtenant un emploi correspondant à leurs programmes se maintiendra.

21^e catégorie Entretien et réparation des produits manufacturés

L'industrie des produits manufacturés est le plus gros employeur dans cette catégorie. Aucun changement important n'a été observé dans la croissance de l'emploi dans ce secteur en 1980. La demande est demeurée raisonnablement stable.

Néanmoins, les données statistiques de placement pour ce groupe se sont améliorées sensiblement. Plus de 88 p. 100 des diplômés de ces programmes ont obtenu un emploi correspondant en 1979-1980. On peut donc penser que l'industrie tient en haute estime la formation donnée et que cette dernière aide les diplômés à obtenir un emploi.

On ne prévoit aucun changement de la demande pour l'an prochain. Le Collège estime que les données statistiques de placement actuelles se maintiendront en 1980-1981.

Catégorie 22 Communications—Création artistique

La plupart des emplois de cette catégorie se trouvent dans la publicité, le commerce de détail et les industries de produits manufacturés. Comme nous l'avons noté plus haut, la croissance de l'emploi dans ces secteurs est demeurée constante l'an dernier. La demande a été relativement stable.

Toutefois, les données statistiques de placement du collège pour ce groupe se sont améliorées considérablement en 1979-1980. Plus de 80 p. 100 des diplômés de ces programmes ont obtenu un emploi correspondant. Cette amélioration a été attribuable en grande partie à une amélioration du placement des diplômés du programme polissage et affûtage des métaux précieux et des bijoux par rapport aux taux initiaux qui étaient extrêmement bas.

L'an prochain, la demande ne devrait connaître aucune fluctuation importante. Le collège prévoit que le succès de ces programmes se maintiendra.

ANNEXE C

Programmes de courte durée offerts au collège George Brown par catégorie d'emploi

Catégorie 1 Services communautaires 2333-122-00 AP 551 Aide infirmier

Catégorie 2 Gestion des entreprises 6191-110-00 ST 573 Gardien d'immeuble agréé

Catégorie 3 Commerce et travail de bureau 4111-118-05 B 545 Sténographe—général 4113-118-01 B 558 Sténo-dactylo 4113-124-02 B 553 Dactylographe commis 4131-134-00 B 554 Commis—comptabilité 4131-142-01 B 559 Commis—tenue de livre 4143-134-00 B 570 Opérateur—introduction des données 4187-114-02 B 556 Recyclage commercial

Catégorie 4 Dessin et technique 2117-299-00 AR 542 Technicien en chauffage 2161-122-00 AR 552 Arpenteur adjoint 2163-199-01 AR 540 Dessin

Catégorie 5 Hébergement et restauration 4194-110-00 F 548 Hôtellerie—administration et réception 6121-000-02 F 573 Préparation générale des aliments—Phase I 6121-110-00 F 574 Préparation générale des aliments—Phase II 6123-110-00 F 575 Barman 6125-126-00 F 570 Service de la salle à manger 6120-110-00 F 542 Surveillant des restaurants-minute

Catégorie 9 Machines 8315-122-00 EN 544 Pratique de l'atelier des machines

Catégorie 10 Produits chimiques, caoutchouc et matières plastiques 8573-000-01 EN 543 Matières plastiques—moulage et mécanique de montage

Catégorie 11^e catégorie Aliments et boissons

8213-114-01 F 54 Techniques de cuisson

8215-114-01 F 544 Découpe de la viande pour la vente au détail

Catégorie 12 Industrie du bois

8541-110-01 FT 544 Meubles—Travail du bois et finition

8562-110-02 FT 545 Tapisserie d'ameublement et réparation des meubles

Catégorie 13 Textiles et fabrication de vêtements

8551-118-00 FT 540 Dessin de mode

8553-142-00 FT 541 Fabrication de vêtements (sur commande et retouches)

8555-000-00 FT 543 Fourrure, cuir et suède

8563-114-00 FT 542 Couture industrielle

Catégorie 14 Électricité-électronique

8535-000-00 Électronique

8535-000-01 EL 542 Électronique (anciennement divertissement au foyer, radio, télévision, haute fidélité)

8535-000-02 EL 543 Communications—équipement et système audio

8535-000-03 EL 544 Équipement et systèmes numériques

8535-114-00 EL 575 Contrôles électroniques industriels—manœuvre

8533-126-00 AR 545 Entretien d'appareils

8733-114-00 AR 544 Réfrigération et climatisation

Catégorie 16 Construction—métiers connexes

8781-110-03 AR 549 Charpentier général

8790-000-00 AR 550 Maçon

8785-110-01 AR 546 Peintre et décorateur

8791-122-01 AR 543 Ajusteur du gaz

8799-130-00 AR 541 Entretien des brûleurs à mazout

8335-114-00 EN 551 Ajusteur soudeur

Catégorie 17 Opérations du matériel de transport

9175-110-01 ST 574 Conducteur de camion ordinaire

9175-122-00 ST 575 Conducteur de camion-remorque

Catégorie 18 Entretien des produits électriques

8585-118-00 EN 541 Entretien du matériel commercial

Catégorie 19 Opérations de machines fixes et entretien des instruments de travail

9533-122-00 AR 548 Ingénieur—machines fixes

9533-162-00 AR 562 Opérateur—entretien mécanique des immeubles

Catégorie 20 Impression

9512-126-00 G 542 Impression offset

Catégorie 21 Entretien et réparation des produits manufacturés

8588-118-00 EN 542 Mécanique des instruments

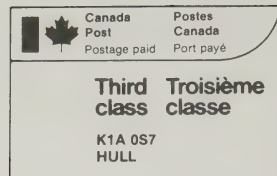
Catégorie 22 Communications et création artistique

3311-118-00 G 540 Imprimeur sérigraphie

3314-118-00 G 543 Art commercial

3319-114-00 G 546 Rédacteur d'enseignes

8591-170-00 FT 546 Affûtage et polissage des métaux précieux et des bijoux



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Ceta Ramkhalawansingh, Professor, Department of Sociology, McMaster University.

Mr. A. LaRochelle, Representative of the Mayor's Task Force on the Disabled and Elderly.

From Times Change-Women's Employment Service:

Jo Saxby, Employment Counsellor;

Sandy Kinsman, Employment Counsellor.

From the Metropolitan Toronto Colleges of Applied Arts and Technology:

Mr. Thomas Norton, Senior Training Officer;

Mr. Ken MacLennan, Senior Training Officer;

Mr. Drew Nameth, Senior Training Officer.

Ceta Ramkhalawansingh, professeur, Département de sociologie, Université McMaster.

M. A. LaRochelle, représentant du Groupe de travail du maire sur les invalides et les personnes âgées.

Du Times Change-Women's Employment Service:

Jo Saxby, conseiller sur l'emploi;

Sandy Kinsman, conseiller sur l'emploi.

Des Metropolitan Toronto Colleges of Applied Arts and Technology:

M. Thomas Norton, agent de formation principal;

M. Ken MacLennan, agent de formation principal;

M. Drew Maneth, agent de formation principal.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 13

Tuesday, January 27, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 13

Le mardi 27 janvier 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence of
Sub-Committee B of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du
Sous-comité B du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

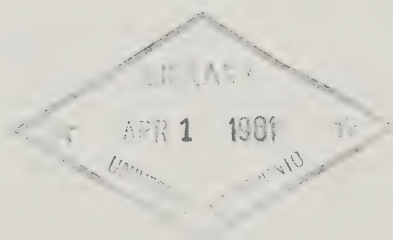
Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SUB-COMMITTEE B OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Messrs.

Hawkes

SOUS-COMITÉ B DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Messieurs

McDermid—(3)

(Quorum 2)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JANUARY 27, 1981

(25)

[Text]

The Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at Brampton, Ontario, at 9:30 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Allmand and McDermid.

In attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research.

Witnesses: Mr. John Porter, President, Sheridan College of Applied Arts and Technology. Mr. N. S. Best, Director, Human Resource Development, Digital Switching Division, Northern Telecom Limited. *From the Ontario School of Counsellors' Association:* Mr. David Studd, President; Mr. Ivan Foster, 1st Vice-President; Dr. Phyllis Hymmen, 2nd Vice-President. Commander Robert C. H. Reed, Member of Council, Director of Education, The Canadian Institute of Marine Engineers.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s, Issue No. 7*).

The witnesses made statements and answered questions.

It was agreed,—That a brief submitted by Mr. Studd entitled "A brief on Guidance and Counselling Policy With Respect to Youth Employment" be printed as an Appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLB-28"*).

At 12:25 o'clock p.m., the Committee adjourned until 2:00 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING

(26)

The Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at Brampton, Ontario, at 2:05 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Allmand and McDermid.

Witnesses: *From the Peel Industrial Training Advisory Committee:* Mr. Derwyn Hancocks, Chairman; Mr. Bob Pearce, Regional Administrator. Mrs. Irene Biggs, Private Citizen. Mr. Robert Chalmers, Superintendent, Special Services, Peel Board of Education. Mr. J. J. Luyk, Vice-President, Erectoweld Company Limited.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s, Issue No. 7*).

The witnesses made statements and answered questions.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 27 JANVIER 1981

(25)

[Traduction]

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Brampton, Ontario, à 9 h 30, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand et McDermid.

Aussi présent: M. Gerald Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: M. John Porter, président, Sheridan College of Applied Arts and Technology. M. N. S. Best, directeur, Développement des ressources humaines, Division de la commutation digitale, Northern Telecom Limited. *De l'Ontario School of Counsellors' Association:* M. David Studd, président; M. Ivan Foster, premier vice-président; M^{me} Phyllis Hymmen, deuxième vice-président. Le commandant Robert C. H. Reed, membre du Conseil, directeur de l'éducation, The Canadian Institute of Marine Engineers.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'Ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir procès-verbal et témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, Fascicule n° 7*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Il est convenu,—Qu'un mémoire soumis par M. Studd intitulé «Un mémoire sur la politique d'orientation concernant l'emploi de la jeunesse» soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPLB-28»*).

A 12 h 25, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(26)

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Brampton, Ontario, à 14 h 5, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand et McDermid.

Témoins: *Du Comité consultatif sur la formation industrielle de Peel:* M. Derwyn Hancocks, président; M. Bob Pearce, administrateur régional. M^{me} Irene Biggs, citoyenne. M. Robert Chalmers, surintendant, Services spéciaux, Conseil de l'éducation de Peel. M. J. J. Luyk, vice-président, Erectoweld Company Limited.

Le sous-comité reprend ses audiences conformément à l'Ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir procès-verbal et témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, Fascicule n° 7*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

*It was agreed,—*That the Brief submitted by Mr. Hancocks entitled "A submission to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s by The Peel Industrial Training Advisory Committee" be printed as an Appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLB-29"*).

By unanimous consent, it was agreed,—That the document submitted by Mr. Chalmers entitled "Education in Peel Secondary Schools" be filed with the Clerk of the Sub-Committee as an exhibit (*EXHIBIT A*).

At 4:40 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

*Il est convenu,—*Que le mémoire soumis par M. Hancocks intitulé «Un mémoire au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80 par le Comité consultatif sur la formation industrielle de Peel» soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice "EMPLB-29"*).

Du consentement unanime, il est convenu,—Que le document soumis par M. Chalmers intitulé «Enseignement dans les écoles secondaires de Peel» soit déposé auprès du greffier du Sous-comité comme pièce (*PIÈCE A*).

A 16 h 40, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Sous-comité

Nino A. Travella

Clerk of the Sub-Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, January 27, 1981

• 0930

[Texte]

The Chairman: I would like to call this meeting of the committee to order and welcome all of you here.

This committee is the creation of the Parliament of Canada. It was established last spring and is made up of seven members of Parliament from the three political parties in the House of Commons. The membership represents all the regions of Canada. We have two members from the west, two from Ontario, two from Quebec and one from the Atlantic region, and among those we have the chief critics of the Conservative and the NDP parties.

The mandate of the committee, briefly, is to examine the situation in Canada, where on the one hand we have high levels of unemployment, and on the other hand growing critical shortages of skilled trades. We are examining those mismatches or imbalances to determine the causes and possible solutions. In doing that, we are re-examining manpower policies, training and retraining policies, labour mobility policies, and in carrying out that work we are listening to groups and individuals across the country to hear their views on what must be done to correct that situation.

Our mandate has been extended and we are to report to Parliament at the end of June. So we are aiming for a report near the end of May or the beginning of June, and we hope to put out an action-orientated report, not an academic paper; one that would recommend changes in our present legislation, policies, programs and so on, to achieve the goals that I referred to.

We had advertised, in the Toronto area, the mandate of the task force, and had asked groups and individuals to let us know if they wished to appear or to send briefs. We also wrote to groups that we knew of which we felt might wish to say something to us. As a result, we got a rather large response in the Toronto area; and consequently, we have split into subcommittees to do our work. This morning we are here in one of those subcommittees. While we are sitting here, another subcommittee is sitting in downtown Toronto. Yesterday we had two subcommittees in downtown Toronto in the afternoon. In the morning we opened in full committee. We have done that throughout the country in order to visit more places and to hear more groups, so it is the rule rather than the exception that we sit in subcommittee. Last week one subcommittee was in London and Windsor, another was in Sudbury and Kirkland Lake, and that trend will continue.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 27 janvier 1981

[Traduction]

Le président: Permettez-moi d'ouvrir cette séance du comité et de souhaiter à tous la bienvenue.

Ce comité a été créé par le Parlement du Canada. Établi au printemps dernier, il est constitué de sept membres du Parlement représentant les trois partis politiques à la Chambre des communes. Ses membres représentent toutes les régions du Canada. Nous en avons deux de l'ouest, deux de l'Ontario, deux du Québec et un de la région de l'Atlantique et parmi eux, se trouvent les principaux critiques des partis Conservateur et du NDP.

Formulé brièvement, le comité a pour mandat de faire le point de la situation au Canada au moment où d'une part, nous avons des niveaux de chômage élevés et d'autre part, une pénurie critique et grandissante de main-d'œuvre spécialisée. Nous étudions ces déséquilibres dans l'offre et la demande afin d'en établir les causes et d'y découvrir des solutions possibles. Ce faisant, nous remettons à l'étude les politiques en matière de main-d'œuvre, de formation et de recyclage et aussi politiques en matière de mobilité de la main-d'œuvre; afin de remplir notre mandat, nous sommes appelés à entendre les représentations de groupes et de particuliers à travers le pays afin qu'ils nous donnent leur point de vue sur ce qui doit être fait afin de corriger la situation.

On a prolongé notre mandat et nous devons soumettre un rapport au Parlement à la fin de juin, ce qui veut dire que nous tenterons de terminer notre rapport vers la fin de mai ou le commencement de juin. Nous espérons pouvoir produire un rapport qui soit axé sur l'action et non pas un document théorique; c'est-à-dire d'en arriver à des recommandations qui déboucheront sur des changements dans les lois existantes, dans les programmes et dans les politiques de façon à atteindre les objectifs dont j'ai fait mention.

Nous avons annoncé publiquement, dans la région de Toronto, les détails du mandat du groupe de travail et nous avons demandé aux groupes et aux particuliers de nous faire savoir s'ils désirent comparaître devant nous ou encore nous soumettre leurs mémoires. Nous avons également écrit directement à des groupes qui, pensions-nous, auraient quelque chose à nous dire. Ces démarches ont eu pour résultat d'intéresser un grand nombre de citoyens de la région de Toronto et par conséquent, afin de faire notre travail, nous avons dû nous diviser en sous-comités. C'est justement un de ces sous-comités qui est réuni ici ce matin. Au moment où je vous parle, il y a un autre sous-comité qui est réuni ici au centre de Toronto. Hier après-midi siégeaient deux sous-comités également au centre-ville de Toronto. Ce matin, nous avons réuni le comité au complet; c'est d'ailleurs ce que nous avons fait à travers le pays afin de rendre visite à un plus grand nombre d'endroits et pour entendre le plus grand nombre de représentations possible. Par conséquent, le fait de siéger en tant que sous-comité constitue la règle plutôt que l'exception. La semaine dernière, un sous-comité siégeait à London et à Windsor, un autre à

[Text]

Because this is a task force of the federal Parliament, witnesses and members of the task force may use the English or French language, and we have facilities for simultaneous translation. Anybody wishing a translator can get it at the back, where that blue sign is.

In addition, all the proceedings of these committees and subcommittees are recorded and we publish a record that is very similar to *Hansard*, and which is published for Parliament each day, with the testimony of the witnesses, the questions and answers, all the remarks that are made. Those persons in this room wishing to receive the proceedings of today's meeting could advise the clerk afterwards, or Mrs. Charron, who is sitting over here, and she will take the names and addresses. We will send them the proceedings, as well as the report of the committee once it is published in May or June, as I mentioned.

• 0935

This morning, the subcommittee will hear four witnesses here, four groups, and four more this afternoon, and I will read out the entire list right now so that those who are here will know.

First we have John Porter, the president of Sheridan College of Applied Arts and Technology; next we have Northern Telecom Canada Limited, represented by Mr. Neil Best; third, the Canadian Institute of Marine Engineers, represented by Robert Reed; and fourth, the Ontario School Counsellors' Association, represented by David Studd, Jack Wallace, Ivan Foster and Phyllis Hymmen.

This afternoon, we have Peel Industrial Advisory Committee, represented by Bob Pearce; the Peel Board of Education, represented by Bill Lambie; Mrs. Irene Biggs, a private individual who wishes to give testimony; and Erectoweld Pipe Fabrication and Welding Company, represented by its president, Mr. John Luyk.

Our guidelines to witnesses appearing before the task force is that they may appear with or without a written brief. If they have a written brief, we ask that they keep their verbal comments to 15 minutes. If their brief can be read in 15 minutes, then they may read it if they wish. If it is a long brief, they can table it and it will be printed in the record as if it was read; but we would ask that their comments be restricted to 15 minutes. This leaves approximately half an hour for discussion on their comments and briefs by members of the task force.

With regard to this subcommittee sitting here in Brampton today: my name is Warren Allmand, I am the chairman of the task force and I am a member of Parliament from Montreal; and I have with me John McDermid, who is also with the task force and one of his party's manpower critics, and he is a

[Translation]

Sudbury et à Kirkland Lake et cette tendance devrait se continuer.

Ceci étant un groupe de travail relevant du Gouvernement fédéral, les témoins et les membres du groupe de travail peuvent utiliser le français ou l'anglais lors de leurs interventions; nous disposons en effet de services d'interprétation simultanée. Ceux qui désirent se munir d'un petit récepteur peuvent en obtenir un à l'arrière de la salle là où vous trouverez un écriteau bleu à cet effet.

En outre, tous les procès-verbaux de ces comités et sous-comités sont enregistrés; nous publions par la suite un rapport analogue au *Hansard* qui comme vous le savez paraît tous les jours au Parlement. Notre rapport comprend les témoignages des témoins, les questions et réponses et toute remarque qui est prononcée devant le comité. Les personnes présentes qui désirent recevoir le compte rendu de la réunion d'aujourd'hui n'ont qu'à en informer le secrétaire, ou M^{me} Charron qui est assise là-bas, après la réunion et faire connaître leurs noms et adresses. Ils recevront le compte rendu accompagné du rapport qui, comme je l'ai dit, sera publié en mai ou en juin.

Ce matin, le sous-comité entendra quatre témoins, les représentants de quatre groupes et quatre autres témoins cet après-midi, et je vais vous lire immédiatement la liste complète de ces personnes.

Il y a, premièrement, monsieur John Porter, président du Collège Sheridan pour les arts appliqués et la technologie; ensuite, nous entendrons M. Neil Best, représentant la Northern Telecom Canada Limited; en troisième lieu, il y aura M. Robert Reed qui représente l'Institut canadien des Ingénieurs maritimes; quatrièmement, l'Association des Conseillers des écoles de l'Ontario, représentée par messieurs David Studd, Jack Wallace, Ivan Foster, et M^{me} Phyllis Hymmen.

Cet après-midi, le Comité consultatif industriel de Peel fera connaître son point de vue par la voix de M. Bob Pearce; la Commission scolaire de Peel représentée par M. Bill Lambie, fera de même; nous entendrons également M^{me} Irene Biggs, une citoyenne qui désire faire connaître son point de vue; et enfin M. John Luyk, président de la Erectoweld Pipe Fabrication and Welding Company.

Nos lignes directrices à l'égard des témoins qui comparaissent devant le groupe de travail sont simples: ces personnes peuvent se présenter avec ou sans mémoire écrit. Si elles ont préparé un mémoire écrit, nous leur demandons de limiter leurs commentaires oraux à quinze minutes. Si en fait leur mémoire peut être lu en quinze minutes, libre à elles de le lire si elles le désirent. S'il s'agit d'un long mémoire, elles peuvent le présenter officiellement et il sera imprimé et versé aux dossiers officiels de la même façon que s'il avait été lu; mais nous leur demandons quand même de limiter leurs commentaires à quinze minutes. Ceci laisse aux membres du groupe de travail environ une demi-heure pour discuter des commentaires entendus et du mémoire présenté.

Pour ce qui est du sous-comité qui siège ici à Brampton aujourd'hui, permettez-moi de le présenter: mon nom est Warren Allmand, j'ai l'honneur de présider ce groupe de travail et je suis un député représentant une circonscription de Montréal; j'ai avec moi M. John McDermid, qui fait égale-

[Texte]

member of Parliament for this area, for Brampton-Georgetown. I also have with me Gerry Swartz, our research director; Nino Travella, our clerk; and Pam Charron, one of our administrators; and we have other research and support staff with us to do the work of the committee.

So, Mr. Porter, I would ask you to come forward, please, and sit at the table and give us your views—and I want to thank you right away for having us at this college.

Mr. John Porter (President, Sheridan College of Applied Arts and Technology): Thank you very much, Mr. Chairman; and I am very pleased that you are having the hearing at Sheridan College.

Although I am president of Sheridan College, I am speaking this morning more as an individual than as president of the college. I have been in education for 34 years, the first 20 largely secondary school and the last 14 in the college. Over that time, of course, I have been involved in technical education and academic, and, of course, for the last 14 years have been working at the college to create career programs that led young people into employment.

It has been several years now since the awareness began to dawn on all of us that we somehow or other were getting ourselves involved in a skills shortage, and the drying up of highly skilled immigrants is very well known and does not have to be recounted to you. I think I have been rather disappointed, personally, at the slowness with which the problem was attacked. I sometimes have thought of the war days and am a little surprised that the whole thing was finished in something under six years. We saw a problem and we started training programs and we trained people successfully and in huge numbers. Fortunately won the war and then it was over. After the war we retrained rapidly and quickly and put a lot of people into the employment market and my impression is that there has been so much talk about, first of all, is there a problem and then, secondly, how to solve it that it might have been better if somebody had made a decision and started acting just a little more quickly than we have.

In Ontario after the skill shortage was identified there was a strong tendency on the part of quite a number of people to underplay or downgrade the value of institutionalized training and to promote and upgrade the value of training on the job. I am going to speak on behalf of institutionalized training, not that I am against training on the job, but I think I would like to explain and concentrate on the other side. This is not empire building. I am leaving Sheridan at the end of this year, leaving

[Traduction]

ment partie du groupe de travail et qui est l'un des critiques désignés par son parti pour traiter des politiques de main-d'œuvre; il est aussi membre du Parlement à titre de député de cette région, plus précisément de la circonscription de Brampton-Georgetown. J'ai aussi avec moi M. Gerry Swartz, notre Directeur de la recherche; M. Nino Travella, notre secrétaire; et M^{me} Pam Charron, l'une de nos administrateurs; nous avons aussi avec nous d'autres membres du personnel de soutien et de la recherche nécessaires à la bonne marche du comité.

Monsieur Porter, je vous demanderais de bien vouloir vous avancer, de prendre place à cette table et de nous faire part de votre point de vue. J'en profite d'ailleurs pour vous remercier d'avoir bien voulu nous accueillir dans ce collège.

M. John Porter (président, Collège Sheridan pour les arts appliqués et la technologie): Je vous remercie bien monsieur le président; je suis très heureux que cette audience ait lieu au Collège Sheridan.

Bien que je sois président du Collège Sheridan, c'est plutôt à titre de particulier que comme président du collège que je m'adresse à vous. Je suis dans l'enseignement depuis quelque 34 ans, j'ai passé les 20 premières années surtout au niveau secondaire et les 14 dernières années dans ce collège. Durant toute cette période, il est bien évident que j'ai été impliqué dans l'enseignement technique et théorique, et plus précisément, durant les 14 dernières années, mon travail au collège consistait à aider à créer des programmes de carrière susceptibles de faire déboucher les jeunes gens sur de l'emploi.

Depuis déjà quelques années, nous avons commencé à nous rendre compte que nous faisons face à des pénuries de main-d'œuvre spécialisée; l'interruption graduelle de l'arrivée d'immigrants hautement spécialisés est très notoire et il n'est pas nécessaire que je vous rappelle ce fait historique. Personnellement, j'avoue que j'ai été un peu désappointé de la lenteur avec laquelle on s'est attaqué au problème. Je me remémore parfois les années de guerre et je suis un peu surpris que toute l'affaire se soit réglée en moins de six ans. Nous avons décelé un problème et nous avons lancé des programmes de formation; nous avons en fait réussi à former des gens avec succès et cela en nombres énormes. Nous avons été assez heureux de gagner la guerre et puis alors, on tourne la page. Après la guerre, nous nous sommes recyclés rapidement et nous avons lancé un grand nombre de personnes sur le marché du travail; j'ai bien l'impression qu'on a beaucoup parlé de ces choses à savoir: premièrement, y a-t-il un problème et, deuxièmement, comment le résoudre. Il eut été peut-être préférable si quelqu'un avait pris une décision et avait commencé à agir un peu plus rapidement que nous ne l'avons fait.

• 0940

En Ontario, après nous être rendus compte qu'effectivement il y avait pénurie de main-d'œuvre spécialisée, il y eut une forte tendance chez plusieurs de sous-estimer ou du moins d'accorder une valeur moins importante à la formation institutionnalisée; au contraire, on était porté à vanter les avantages de la formation sur place. Je vais me faire le porte-parole de la formation institutionnalisée, non pas que je sois contre la formation sur place, mais il me semble plus utile d'expliquer

[Text]

education, and I have no personal axe to grind at all. It is just that I think there is a lot of logic that we are overlooking.

If I could review very briefly—and this is a very cursory review—the history of technical education in Ontario, and it has been rather interesting. After the federal act of 1919 we had scattered throughout Ontario a number of what we call composite schools, collegiates and vocational institutes. There were those and there were highly specialized technical schools, such as, Central Tech in Toronto and Beal in London and others. Many of the technical schools did an excellent job during that period. Many of the collegiates and vocational institutes did good jobs and I attended such a school in Galt. One of the characteristics, however, during this whole period was that unfortunately students in the tech end of the school were second-class citizens. If you were bright and able, you were encouraged to go into the academic stream. Some people in the academic part of the school hardly ever saw the technical side, and we went through this societal attitude for a long period of time.

Between 1940 and 1960, roughly, there was the consolidation of schools in Ontario when a lot of district high schools were built. Hardly any of them contained technical shops. Many of them contained industrial arts shops. I am not saying this critically or non-critically; it is just a fact. So the opportunity for technical education in the district high school was not great. Then in 1960 the technical and vocational training assistance act with its many programs was passed—this is the program that I am going to speak about briefly—and the one through which a lot of federal money was poured into the building of technical facilities. I happened to be, at the stage in my career, an official in a board of education where I spent a lot of that money on behalf of the people, building a lot of shops in a lot of schools. It was the period resulting from the baby boom. You know the story. The number of secondary schools in Ontario more than doubled during that six or seven-year period, and almost all of them were financed either 75 or later 50 per cent by federal funds.

I can remember that when we were planning shops we had to meet federal requirements. I can remember asking the question "why", when I thought a 2,500-square-foot shop would have been adequate we were told it had to be 3,500 square feet. Why? Well, because some day there may be

[Translation]

mon point de vue sur le premier sujet. Il ne s'agit pas pour moi de vouloir bâtir des empires. D'ailleurs, je quitte Sheridan à la fin de l'année, je laisse le domaine de l'enseignement et je n'ai donc par conséquent aucun intérêt à vouloir prêcher pour mon saint. Je crois simplement que, du moins d'après moi, nous avons souvent négligé d'être logiques avec nous-mêmes.

Permettez-moi de faire la revue très brève—et elle sera nécessairement faite à vol d'oiseau—de l'histoire de l'enseignement technique en Ontario, vraiment le sujet est fort intéressant. Après la loi fédérale de 1919, nous avions disséminé à travers l'Ontario un certain nombre de ce que nous appelons des écoles polyvalentes, et des institutions collégiales et à vocation professionnelle. Il y avait des écoles hautement spécialisées telles que Central Tech à Toronto et Beal à London et ailleurs. Pendant cette période, un grand nombre de ces écoles techniques ont fait un excellent travail. Plusieurs collèges et instituts à vocation professionnelle ont aussi fait un bon travail et j'ai été moi-même inscrit à l'une de ces écoles, à Galt. Cependant, une des caractéristiques de toute cette période était que malheureusement, les étudiants inscrits aux cours de formation technique de l'école étaient en fait des citoyens de deuxième classe. Si vous étiez vraiment intelligent et capable, on vous encourageait à vous orienter vers le milieu universitaire. Certains des membres de ce milieu universitaire n'avaient à peu près aucun contact avec leurs collègues du côté technique et cette attitude, qui représentait un problème social, a prévalu pendant une longue période de temps.

D'environ 1940 à 1960, on a procédé à la consolidation des écoles de l'Ontario et c'est alors que furent construites un grand nombre d'écoles secondaires de district. A peine y en avait-il quelques-unes qui étaient dotées d'ateliers de travail, même si on trouvait dans plusieurs des ateliers de graphisme industriel. Je ne me pose pas en critique ni en apôtre de cet état de chose; je constate simplement un fait. Il entraînait évidemment une carence dans la formation technique mise à la disposition des élèves du secondaire des districts. Et alors, en 1960, la loi portant sur l'aide apportée à la formation technique et professionnelle qui comportait un grand nombre de programmes, a été passée; c'est de ces programmes que je désire vous entretenir brièvement, plus particulièrement celui pour lequel ont été versés des fonds fédéraux importants pour la construction d'aménagements d'enseignement technique. Le hasard a fait que je me trouvais à un stade de ma carrière (étant membre d'une commission scolaire) où moi-même j'ai été appelé à dépenser beaucoup de l'argent des contribuables dans la construction d'un grand nombre d'ateliers dans un grand nombre d'écoles. C'était la période qui a coïncidé avec l'explosion des naissances et vous en connaissez tous la suite: pendant six ou sept ans, le nombre des écoles secondaires de l'Ontario a plus que doublé et presque toutes ont été financées à 75 pour cent, et plus tard à 50 pour cent, à même des fonds fédéraux.

Je me rappelle que lorsque nous établissions des plans pour la réalisation d'ateliers techniques, il nous fallait satisfaire aux exigences fédérales. Je me souviens d'avoir posé la question suivante: Pourquoi, quand moi je croyais qu'un atelier de 2,500 pieds carrés serait suffisant, nous disait-on qu'il devrait être de

[Texte]

another war, there may be a crisis, and we may have to use them for training adults. So we built them to high specifications. The equipment was good. It is not anymore, but it was then. They were very well equipped shops.

During the period of 1960 to 1966, roughly, in Ontario we had what was known as the re-organized program where we had three streams of students—academic, technical and commercial—and frankly the technical and commercial was being pushed. We were trying to get around the status problem and we created a five-year STT, as it was called; and a five-year B & C to elevate it. That did not work. It still, to a general extent, was the underdog, because most teachers were academics. Many, like myself, were the products of immigrant parents. My father was a machinist, trained in Scotland, and the word in my house, as long as I could remember, was, do not go into a factory. I think this was a fairly typical immigrant attitude. There was not too much the matter with it, except that today we have a shortage of skilled workers.

• 0945

Those schools were no sooner built and opened and operating than the assistance program ended in, I guess it was, 1967. Then we had in Ontario the Hall-Dennis report, which had examined intensively the aims and goals of education and really resulted in creating a new philosophy. We went on the credit system, stopped specializing, stopped streaming people, and there were many good things about what the report said. But one of the results of it was that the technical shops and commercial spaces, and so on, in many, many composite schools throughout the province ceased to perform the function for which they had been built in the first place, and most secondary school graduates today are not specifically ready for any job.

It may be fine to have a general education to a certain level and then follow it with specificity afterwards. The colleges came into existence just at the same time that they started changing the whole thrust of the secondary schools in 1967. But the colleges' mandate was not really to train skilled people as journeymen, and so on, machine and tool die makers, that was not the task of the colleges, although some, through apprenticeships, got involved in it. The task was to train technicians, technologists, people in business and others for which there was also a great need. I think the colleges fulfilled that role but, in the meantime, nobody at the school system—I should not say nobody—although some technical schools were

[Traduction]

3,500 pieds carrés. Pourquoi? Eh bien, tout simplement parce qu'un jour il pourrait y avoir une autre guerre, que nous pourrions retomber en crise et qu'il nous faudrait peut-être plus d'espace pour la formation des adultes. Si bien que nous les avons bâtis en fonction de spécifications très élevées. L'équipement était excellent; il ne l'est plus mais il l'était alors. Ces ateliers étaient fort bien équipés.

D'environ 1960 à 1966, il y avait en Ontario ce qui était connu sous le nom de programmes de réorganisation destinés à trois groupes principaux d'étudiants: professionnels, techniques et commerciaux. Et, pour dire la vérité, on faisait la part belle aux groupes techniques et commerciaux. Nous tentions de circonscrire le problème représenté par le manque de prestige de ces écoles et pour y faire face, afin de redorer leur blason, nous avons créé un cours «Sciences-Technologie-Métiers» de cinq ans comme on l'appelait, et aussi un cours «Affaires-Commerce» de cinq ans. Ça n'a pas marché. A cause du fait que la plupart des enseignants étaient eux-mêmes des universitaires, ce secteur demeurerait sous-privilégié. Et pourtant, il y avait beaucoup de ces enseignants qui venaient de parents d'immigrants. Mon père était un machiniste qui avait été formé en Écosse et aussi loin que je peux me rappeler, ce que j'entendais à la maison c'était de tout faire sauf me préparer à gagner ma vie à l'usine. Cette façon de penser était assez répandue dans le milieu des immigrants, du moins je le pense. Il n'y a rien à dire à cela sauf que, voilà, nous faisons face aujourd'hui à une pénurie de main-d'œuvre spécialisée.

A peine ces écoles avaient-elles été construites, et ouvraient-elles leurs portes aux étudiants que le programme d'assistance a pris fin, je crois ce c'était en 1967. Nous avions en Ontario le rapport Hall-Dennis, lequel avait fait un examen très complet des aspirations et des objectifs légitimes en matière d'enseignement et qui avait vraiment réussi à créer une nouvelle philosophie. Nous nous lançâmes à fond de train dans le système du crédit, la formation spécialisée fut suspendue, on arrêta le flot de techniciens sortant de nos écoles et en définitive, le rapport contenait un tas de choses fort optimistes. Mais cela eut pour résultat, entre autre, que les ateliers techniques et l'espace voué à l'enseignement du commerce dans de nombreuses polyvalentes de la province cessèrent de remplir les fonctions pour lesquelles ils avaient été créés en premier lieu et que de plus, la plupart des diplômés qui sortent des écoles secondaires aujourd'hui ne sont pas préparés à pouvoir remplir un emploi bien défini, quel qu'il soit.

Poursuivre des études générales jusqu'à un certain niveau et se spécialiser par la suite, cela peut être excellent. Les collèges ont apparu précisément au moment où on changeait radicalement l'orientation des écoles secondaires en 1967. Mais ces collèges n'avaient pas pour mandat, du moins pas vraiment, de former de la main-d'œuvre ouvrière spécialisée, des ouvriers spécialisés dans l'outillage ou dans la fabrication des machines, tel n'était pas le mandat qu'on avait fixé aux collèges bien que dans certains d'entre eux, ces occupations étaient brièvement évoquées aux stades de l'apprentissage. Le mandat était plutôt de former des techniciens, des technologistes et des hommes d'affaires qui également étaient en grande demande. Je crois

[Text]

still doing excellent jobs, hundreds of millions of dollars that had been spent, of federal and provincial money, for highly specific jobs got turned around philosophically and were unused.

I think one of the questions that the commission should be examining is whether some of those schools, not all, and some of those facilities should not be redirected towards a higher degree of specificity. As soon as we get into the area of federal and provincial relations, and especially education, it means that it would have to be done delicately and with finesse, et cetera—and I am not telling you anything that you do not know a lot more about than I.

I can see that the problem we have had is that we cannot get enough highly motivated, bright people to become highly technical journeymen, and we have not really been providing them with the opportunity to do so in school. If I could, I would press buttons so that each major board was provided with the funds to upgrade its equipment, to upgrade its staff—if that were necessary, and many times it would have to be—to make it a highly defined school for grade 11 and grade 12 students who had to try entrance examinations to get in, who had to meet previous requirements. I would give it a status. I would try to create a name for it—I have not thought of a good one, but maybe a Canada skill program, or something. I would have a crest and if I could, I would have blazers. I would make sure that they got put out if they did not produce. I would start classes or shops at 8.00 in the morning and I would maybe even give them a stipend. I would work closely with industrial advisory committees. I would get them out in field work as soon as they were ready. We now have the capacity to modularize instruction—the colleges are doing it all the time, largely as a result of the impetus given by federal authorities, I must admit, in the retraining program. People now can move at their own speed. We can measure achievement in the modules, and the sooner they are ready for work on the outside, the sooner they can be placed in field work. I think at the end of two such years of good, solid teaching and learning, where necessary subjects—and strongly related subjects would be mathematics, science, and English, along with their specialty—by the end of what we now call grade 12, these people would be amazingly ready to move into industry and proceed with further training, through, I hope, a remodelled apprenticeship program; or, for some, to go on to a college to become technicians or technologists.

[Translation]

que les collègues ont très bien rempli ce dernier rôle mais je crois aussi qu'entre temps, personne dans le système d'enseignement—je ne devrais pas dire personne—bien que certaines écoles techniques faisaient encore un excellent travail, il reste que des centaines de millions de dollars qui avaient été dépensés par les gouvernements fédéral et provincial afin de préparer les jeunes à des emplois bien définis ont été détournés de leur objectif original: on s'est résigné à ne pas les utiliser.

Il me semble qu'une des questions que la commission devrait se poser c'est de savoir si certaines de ces écoles—pas toutes bien sûr—et si certains de ces aménagements ne devraient pas être réorientés à des vocations beaucoup plus spécifiques. Étant donné que cela touche de près aux relations fédérales-provinciales et surtout à l'enseignement, cela devrait se faire avec un certain doigté et une certaine finesse et tout et tout—et je ne vous apprend rien, vous en connaissez bien plus que moi là-dessus.

Je vois très clairement le problème, il réside dans le fait que nous ne pouvons pas mettre la main sur un nombre suffisant de jeunes gens intelligents et hautement motivés qui s'intéressent à devenir des ouvriers hautement spécialisés dans les techniques; et que d'ailleurs nous ne leur avons pas donné l'occasion de s'orienter ainsi dans nos écoles. Si j'en étais capable, j'appuierais sur un bouton de sorte que chaque commission scolaire importante serait instantanément munie de fonds lui permettant de moderniser son équipement, son personnel, du moins dans les cas où cela serait nécessaire—et ils sont nombreux—afin d'en faire des écoles à vocation bien définie pour les élèves des classes de 11^{ème} et de 12^{ème} années qui ont dû se soumettre à des examens d'entrée afin d'être admis et qui devaient en plus satisfaire aux exigences demandées antérieurement. J'essaierais d'y insuffler une bonne dose de prestige, j'essaierais de créer un nom prestigieux pour ces écoles, il ne m'est rien venu de très percutant mais peut-être pourrait-on l'appeler le «programme canadien de haute spécialisation» ou quelque chose d'approchant. En fait, je ferais créer un blason et si je pouvais, on distribuerait aux étudiants des blazers distinctifs. Je m'assurerais que les élèves qui ne travaillent pas assidûment soient remerciés. Je commencerais les classes où les ateliers de travail à 8 heures le matin et peut-être même donnerais-je aux élèves un encouragement pécuniaire modeste mais stimulant. Je travaillerais en étroite collaboration avec les comités consultatifs de l'industrie. J'exposerais mes étudiants à du travail opérationnel dès qu'ils seraient prêts à y faire face. Il nous est maintenant possible de moduler l'enseignement—les collègues font ça tous les jours, surtout, je dois l'avouer, comme résultat du fort encouragement donné par les autorités fédérales aux programmes de recyclage. Les gens peuvent maintenant progresser à leur propre rythme. On peut prendre la mesure de leurs progrès tels que reflétés dans les modules et dès qu'ils sont prêts à travailler à l'extérieur, on peut effectivement les placer dans un milieu opérationnel. Il me semble qu'au terme de deux années où l'on dispense un enseignement sérieux et où on apprend vraiment, où les sujets obligatoires seraient les mathématiques et les matières qui s'y rattachent, les sciences et l'anglais, les élèves sortant de 12^{ème} année seraient extraordinairement bien préparés pour intégrer l'industrie et réceptifs à une formation plus avancée que leur

[Texte]

• 0950

There will be a hue and cry from people who talk about getting them into dead-ends and streaming too soon and not giving them a broad enough base, et cetera. I was a history teacher. I am an arts man myself. I believe in a broad base. One thing we have learned in the colleges is that if people change direction, or wish to change direction, we can help them in a great big hurry. It is amazing how they can get enough basics to change direction almost completely in a period of six months. So I do not think we would be dead-ending them. I think if a person took two such years and never became a machinist or a welder or whatever the specialty was, his education would be a lot sounder through learning something well than through dabbling in a number of areas and knowing nothing with certainty. So with delicacy and money, I would try to convince provincial authorities not to make massive changes in all schools, but to pick out some and start it going.

One of the things any of us in the school business have learned—at least, if we have not learned it, it is time we did—is it does not matter what board is in, it does not matter what system of education or philosophy happens to be in vogue at the time, within any one system, even with two schools several blocks apart, one excellent and the other poor, it is possible to do a good job in almost any environment, and it is possible to do a bad job in almost any environment. I would insist here that the standards be high, that people know the challenge, but that the opportunity be given.

There is a good deal of talk today about the high cost of equipment and machines and so on, so that everybody can have hands-on experience, and they say therefore it has to be done in industry, where the machines are. Well, I am not against people being trained in industry. I just think a lot of people have learned many years ago that when you want to teach people something, very often you finally reach the conclusion that you had better establish a school. I toured technical education facilities and so on in Europe in 1966, and I found that the large firms which could do it, Daimler-Benz and Phillips and innumerable others, when they were running their training programs, of course they built a school. It happened to be on industrial property, but they ran it as a

[Traduction]

dispenseraient des programmes d'apprentissage qui soient, je l'espère, restructurés; que d'autres parmi eux seraient bien préparés à accéder à un collège où on leur apprendrait à devenir des techniciens ou des technologues.

Evidemment, on entendra de violentes protestations de la part de personnes qui se plaindront qu'on les achemine vers une impasse, qu'on les lance trop tôt dans la population active et qu'on ne leur a pas dispensé un enseignement assez général, et tout et tout. Mais moi-même, j'enseignais l'histoire. J'enseignais les belles-lettres. Je crois moi-même aux avantages d'un enseignement général. Nous avons appris une chose grâce aux collèges, c'est que si les gens veulent se réorienter ou s'ils doivent le faire, on peut les aider à y parvenir très rapidement. Il est remarquable de constater jusqu'à quel point on peut leur inculquer assez profondément des principes de base nécessaires pour leur permettre de changer d'orientation en moins de six mois. Si bien que je n'ai pas du tout l'impression qu'on les mènerait dans une impasse. Au contraire, je crois que si une personne suivait sérieusement de tels cours durant deux ans sans jamais devenir machiniste ou soudeur ou que sais-je, sa formation serait beaucoup plus solide parce qu'elle aurait acquis des connaissances en profondeur dans un ou deux domaines au lieu de butiner dans divers secteurs sans avoir appris à fond une discipline spécifique. Si bien qu'avec un peu d'adresse et avec de l'argent, je tenterais de persuader les autorités provinciales de ne pas procéder à des changements de fond en comble dans toutes les écoles mais d'en choisir quelques-unes et de commencer maintenant.

L'une des choses que nous qui faisons de l'enseignement avons apprise—et si nous ne l'avons pas encore apprise, il est grand temps que nous le fassions—c'est la vérité suivante: il importe peu de quelle commission scolaire on parle, peu importe quel système d'enseignement ou quelle philosophie est à la mode à un certain moment donné, et même si dans deux écoles à peine séparées par quelques coins de rues, on dispense un enseignement excellent dans l'une et très médiocre dans l'autre, il est possible de faire un bon travail quel que soit l'environnement dans lequel on évolue; et inversement, il est possible de dispenser un mauvais enseignement, encore une fois quel que soit l'environnement. Ce que j'exigerais pour ma part, c'est que les normes soient élevées, que les responsables et les intéressés comprennent et relèvent le défi, mais que l'occasion leur soit donnée de ce faire.

De nos jours, on parle beaucoup du coût élevé des équipements et des machines et ainsi de suite, si bien que n'importe qui peut acquérir de l'expérience pratique laquelle, prétend-on, ne peut s'acquérir qu'au sein de l'industrie où justement sont installés ces équipements. Personnellement, je n'ai rien contre le principe de former les gens au sein même de l'industrie. Je veux simplement souligner qu'un grand nombre de gens ont appris, et cela il y a longtemps, que lorsqu'on veut enseigner quelque chose à quelqu'un, on en arrive souvent à la conclusion que la meilleure façon de procéder est de fonder une école. En 1966, j'ai visité des institutions d'enseignement technique européennes et ce que j'ai découvert, c'est que les grandes entreprises qui pouvaient se le permettre comme Daimler-Benz et

[Text]

school, because it is not easy to mix teaching and production. I think we are expecting a great deal of small shops to turn expensive people over to teach; so sometimes it is very badly done.

People say we cannot afford to put numerically controlled machines and \$200,000 pieces of equipment in shops, and very often that is the case. But we trained a lot of pilots during the war without providing each of them with an airplane. We had all sorts of simulators and we had all sorts of other things. Today we can train with video. We can have training films which almost alone would teach one to run a machine, in a step-by-step process. We have experimented with some of this. Sure, it has been on a nickel-and-dime basis, but it is already not bad. Today you can have tape after tape. If resources were put into it and standards created, schools and industry could be provided with video tapes, indexed and put on a video disc, and almost teach them themselves. So I think the use of advanced technology that is already here has been ignored far too long. By its use we could get everybody close to the machine without actually having it and give them so much practice before they get one that they will not wreck it and will be productive when it is there. Those are my two major points this morning. I would be happy to discuss them with you.

• 0955

The Chairman: Thank you, Mr. Porter. Just to put on the record some factual information with respect to this institution, about how many students do you have at Sheridan College, both full time and part time?

Mr. Porter: Full time is just over 7,000 and part time will be about 41,000.

The Chairman: What percentage of those would be here with Canadian training assistance?

Mr. Porter: Full-time Manpower students are very difficult to measure.

The Chairman: Approximately.

Mr. Porter: Roughly 1,600 of those full-time students are Manpower students and 5,400 are post-secondaries.

[Translation]

Phillips et un nombre innombrable d'autres entreprises qui pouvaient se permettre d'administrer leur propre programme de formation construisaient immédiatement une école. L'école pouvait fort bien se trouver sur la site industriel, mais elle était administrée en tant qu'école car rien n'est plus difficile que d'amalgamer enseignement et production. Je crois que l'on s'attend à ce qu'un grand nombre de petites institutions produisent de futurs enseignants dont la formation a coûté très cher, si bien que c'est souvent très mal fait.

Les gens disent que nous n'avons pas les moyens d'installer des machines contrôlées numériquement et des pièces d'équipement valant \$200 000 pièce dans les ateliers; et bien souvent, tel est le cas. Mais durant la guerre, nous avons formé des tas de pilotes sans pour cela mettre un avion à la disposition de chacun. Nous disposons de toute une multitude de simulateurs et d'autres moyens didactiques. De nos jours, on peut se servir du vidéo pour la formation. Nous disposons de films de formation qui presque à eux seuls, peuvent enseigner à une personne à manœuvrer une pièce d'équipement en procédant étape par étape. Nous avons fait des expériences avec de telles méthodes. Bien sûr, ces expériences ont été plus que modestes, mais les résultats n'ont pas été mauvais. De nos jours, on peut disposer d'un nombre incalculable de rubans et si on investissait des ressources dans ces méthodes, si l'on créait des normes, des écoles, et si l'on procurait au secteur industriel des rubans vidéo, indexés et transmis sur disques vidéo, les élèves pourraient presque s'enseigner eux-mêmes. Par conséquent, je suis d'avis que la technologie très avancée dont nous disposons déjà a été mise de côté trop longtemps. En l'utilisant à bon escient, il nous serait possible de plonger les gens dans le milieu de la machine sans nécessairement être obligés d'avoir celle-ci en main; il serait possible de leur donner une dose assez intense d'exercices avant qu'en fait ils puissent mettre la main sur une machine de façon à ce qu'ils ne la détruise pas et de sorte qu'ils l'exploitent de façon productive quand ils seront prêts à en assumer la responsabilité. Voilà les deux principaux arguments que je voulais faire valoir ce matin. Je serais heureux d'élaborer là-dessus messieurs.

Le président: Merci M. Porter. Afin de verser officiellement aux dossiers certains renseignements sur cette institution, pouvez-vous nous dire combien d'étudiants fréquentent Sheridan College, soit à plein temps soit à temps partiel?

M. Porter: Les élèves à plein temps sont au nombre d'environ 7 000 et ceux à temps partiel, d'environ 41 000.

Le président: Quel serait le pourcentage d'étudiants qui fréquentent ce collège grâce à l'aide du Programme de formation de la main-d'œuvre canadienne?

M. Porter: Pour ce qui est des étudiants à plein temps, c'est très difficile à évaluer.

Le président: Donnez-nous un chiffre approximatif.

M. Porter: Environ 1 600 de ces étudiants à plein temps nous viennent de la Main-d'œuvre et 5 400 nous viennent du postsecondaire.

[Texte]

The Chairman: What percentage would be people on apprenticeship programs or continuing academic work connected with apprenticeship training programs?

Mr. Porter: We are fairly small in apprenticeship. We have only two. We are new in that business.

The Chairman: Two students?

Mr. Porter: Two courses of approximately 20 a group.

The Chairman: I also want to determine what happens to your graduates. What is the success of those who finish this institution in finding jobs if they go into the labour market and what percentage goes on to more education? Do you happen to know that? I am only asking for round figures.

Mr. Porter: We do an annual intensive survey. We reach more than 95 per cent of our graduates to get our answers so statistically they are extremely valid. This year 94 per cent of those seeking employment—that is, the great majority—had employment by the time of the fall survey, 87 per cent in fields directly related to their course here.

The Chairman: Ninety-four per cent found employment within a relatively reasonable period of time and 87 per cent found employment related to their fields of study.

Mr. Porter: Right.

The Chairman: How many would go on to further education?

Mr. Porter: A very small percentage, perhaps 2 per cent.

The Chairman: I just wanted to get some of those facts on the record. John McDermid would now like to ask some questions.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. Welcome, Jack, to the committee. I, too, as the member for this area, thank you for your hospitality in providing this fine auditorium for our hearings. You and I have had chats about your ideas before and that is why I was pleased to hear you were to appear before the committee. I want to touch on a number of points that you raised in your presentation. I guess the first would be the societal attitude toward the so-called blue-collar worker or blue-collar occupations, the apprenticeship programs and the specialized training as far as technicians are concerned. You expressed that this attitude has been around even with your family. Do you find that it is changing today?

Mr. Porter: Yes, I think it has. When we opened in the old Brampton high school, we were a college of applied arts and technology. All new boards and presidents were groping for the appropriate programs, but one, for which we had no doubt

[Traduction]

Le président: Quel serait le pourcentage d'élèves qui suivent des cours d'apprentissage ou qui poursuivent des études universitaires reliés aux programmes d'apprentissage technique?

M. Porter: Nous en avons peu en apprentissage. Nous n'en avons que deux. Ce domaine est tout nouveau pour nous.

Le président: Deux étudiants?

M. Porter: Deux cours comptant environ 20 élèves par groupe.

Le président: J'aimerais aussi savoir ce qu'il advient de vos diplômés. Combien d'entre eux réussissent à se trouver du travail à la sortie de cette institution si effectivement ils se présentent sur le marché du travail, et quel pourcentage se dirigent vers une formation encore plus poussée? Est-ce que vous connaîtriez ces chiffres? En chiffres ronds bien entendu.

M. Porter: Chaque année, nous faisons une enquête très poussée. Grâce à elle, nous atteignons plus de 95 pour cent de nos diplômés; nous obtenons les réponses directement d'eux si bien que nos statistiques sont extrêmement valables. Cette année, 94 pour cent de ceux qui cherchaient de l'emploi—c'est-à-dire la grande majorité—avaient trouvé un emploi au moment de l'enquête qui s'est faite à l'automne, et 87 pour cent d'entre eux dans des domaines directement reliés aux cours qu'ils ont suivis ici.

Le président: Quatre-vingt-quatorze pour cent ont donc trouvé de l'emploi dans une période de temps plutôt raisonnable et quatre-vingt-sept pour cent ont trouvé de l'emploi dans leur propre domaine d'étude?

M. Porter: Exactement.

Le président: Et combien sont-ils à poursuivre des études plus avancées?

M. Porter: Un très petit pourcentage, peut-être 2 pour cent.

Le président: Je désirais simplement que certains de ces chiffres soient versés aux dossiers. M. John McDermid aimerait maintenant vous poser quelques questions.

M. McDermid: Merci M. Le Président. Quant à vous, Jack, je vous souhaite la bienvenue à ce comité. Comme député de cette circonscription, je désire moi aussi vous remercier chaleureusement pour votre hospitalité et pour avoir mis à notre disposition ce très bel auditorium qui est idéal pour nos audiences. Vous et moi avons débattu auparavant des idées que vous venez d'exprimer et c'est pourquoi je suis très heureux d'apprendre que vous deviez témoigner devant le comité. J'aimerais parler brièvement de certains points que vous avez soulevés durant votre témoignage. Le premier concerne l'attitude de la société vis-à-vis les soi-disants cols bleus ou les secteurs d'activités où se manifestent ceux qu'il est convenu d'appeler les travailleurs, les programmes d'apprentissage, enfin, la formation spécialisée qui a pour but la mise de techniciens sur le marché du travail. Vous avez mentionné le fait que cette attitude était manifeste même au sein de votre propre famille. Y a-t-il un changement dans cette attitude de nos jours?

M. Porter: Oui, je crois que c'est le cas. Lorsque nous avons commencé nos activités dans la vieille école de Brampton, nous dirigions un collège d'arts appliqués et de technologie. Toutes les nouvelles commissions scolaires et tous leurs présidents

[Text]

at all, were programs for technicians and technologists, and we went into mechanical, chemical, electrical and electronic. To tell the honest to goodness truth, whether it was competition from others, but it was largely societal attitude, we operated the first ten years with that always as a loser—we could not get enough students to take the program; the classes were too small. We had more jobs offered than we ever had graduates. It has only been in the last two years that we finally achieved what we consider efficient management sizes, or rapid growth in the technology field. Now, that is for technology and technicians, which are pretty high-level people. A technologist is certainly doing the work today that engineers used to do 20 years ago, or maybe more recently, and it is not easy. And I think, frankly, that one of the reasons many did not enter the program was not an attitude against blue collar but because it was a difficult program.

• 1000

Let me refer to one other thing. We have noticed a very, well, it is almost a dramatic change in student attitude towards their program over the last several years. I do not think there is any question that employment opportunities, the hard facts of making a living, are making people think a little differently than they did. I would not like to imply that we had a large group of totally nonserious students, even in 1967. I have always been rather surprised, frankly, at the motivation that these people had, but it is much stronger today. Our retention rate is extremely high. We keep track of it; it has improved constantly over the last six years, just a few percentage points every time.

So, yes, there is a turnaround, I think. But we are not working hard enough yet on the turnaround for people who get their hands dirty, and sometimes you have to. I think a lot of people do not understand the fantastic satisfaction there is in such work and how highly technical it is. You know, you have to be bright and well-trained to be a tool and die maker and a set-up man, on a screw machine lathe, and umpteen things. And so there are some attitudes that definitely are changing, but I think the time is much more ripe today. Industry, no doubt, could play a role.

[Translation]

cherchaient un peu à l'aveuglette afin de trouver des programmes appropriés; mais un programme qui ne faisait l'objet d'aucun doute, concernait les techniciens et les technologues et c'est ce qui nous a amenés à ouvrir les champs d'activités mécaniques, de la chimie, de l'électronique, et de l'électricité. Pour vous parler en toute franchise, cela était dû peut-être à la concurrence à laquelle nous faisons face (mais en réalité, il s'agissait surtout d'une attitude de la société vis-à-vis ces métiers) les dix premières années furent nettement déficitaires, c'est-à-dire que nous jouions perdants. Nous ne pouvions persuader un nombre suffisant d'élèves à s'inscrire; les classes étaient trop petites. A la fin de l'année, nous avions plus d'offres d'emploi que nous n'avions de diplômés. C'est seulement depuis les deux dernières années que nous avons atteint ce que nous considérons comme le seuil de rentabilité au point de vue gestion, ou du moins une croissance rapide dans le domaine technologique. Je parle évidemment d'une technologie et je parle de techniciens qui ont atteint un assez haut niveau. Il est indubitable qu'aujourd'hui, un technologue fait du travail qui était exécuté par des ingénieurs il y a 20 ans ou peut-être depuis un peu plus récemment et ce n'est pas un travail facile. Et je crois franchement qu'une des raisons pour lesquelles un grand nombre ne se sont pas inscrits aux programmes ne provenait pas de leur attitude vis-à-vis ce secteur du marché, celui des cols bleus, mais simplement parce que les programmes étaient très ardu.

Laissez-moi faire allusion à un autre facteur. Nous avons remarqué un changement presque dramatique dans l'attitude des élèves vis-à-vis leur programme depuis les quelques dernières années. Nul doute dans mon esprit qu'à cause des ouvertures existant sur le marché de l'emploi, la dure réalité d'avoir à gagner sa vie, tout cela a produit des changements dans la mentalité des gens. Je ne veux pas par là insinuer que même en 1967, nous avions un grand nombre d'élèves qui n'étaient pas du tout sérieux. Bien au contraire, j'ai été franchement surpris jusqu'à quel point ces jeunes étaient motivés. Mais cette motivation est bien plus forte aujourd'hui. Le nombre d'élèves qui persistent dans leur études est extrêmement élevé. Nous suivons cela de près et nos statistiques nous indiquent qu'il y a une amélioration sensible au cours des six dernières années et qu'il y a une amélioration de quelques points de pourcentage, à chaque fois.

Donc, pour répondre à votre question, il y a je crois une volte-face. Mais nous n'exploitons pas assez intensément cette volte-face qui favorise les gens qui n'ont pas peur de se salir les mains et parfois, il faut bien se salir les mains. Je pense qu'il y a encore un tas de gens qui ne comprennent pas la satisfaction extraordinaire qu'il y a à accomplir ce genre de travail, qui ne comprennent pas non plus jusqu'à quel point ce travail relève de la haute technique. Vous savez, il faut être fort intelligent et bien entraîné pour être un ouvrier spécialisé dans l'outillage ou être régleur sur un tour à décolleter, et que sais-je encore. Si bien que certaines attitudes sont nettement en voie de changer aujourd'hui, mais je pense que les temps s'y prêtent beaucoup mieux. Et nul doute que l'industrie elle aussi aurait son rôle à jouer.

[Texte]

We had one embarrassing experience a few years ago when we took a group of our upcoming graduates for a tour of a large plant. Several of them had submitted applications prior to that and they all withdrew them after the visit. That was embarrassing to us, but maybe it should have been more embarrassing for the place that was visited, which is going to remain nameless at this meeting.

So, I think everybody has to take a look at this attitude, but there is a change.

Mr. McDermid: Okay. You are talking about a change that you are finding within the community college community. Community colleges have received wide acceptance, especially in this province, as post-secondary education, a status that universities always had, that my child is going on to post-secondary education. That has not happened in the apprenticeship fields. Apprenticeships have not been referred to or thought of as post-secondary education, when in fact they are. Do you feel that government should quite possibly promote apprenticeship programs and place it on a level of post-secondary education; promote it that way so that in that manner attitudes might change and it may receive a little more status than it does now?

Mr. Porter: I think so, and in a way I was hinting at that in this pre-school part. I think it is difficult, without going into all the pitfalls of apprenticeship, but at the moment the individual has to find his job, has to retain it, and has to be signed on, and then if all goes well and if the work force keeps up, he may have an opportunity to finish it. Now, I am making kind of a negative light on it, but it does not have a high status and not a great deal of money is put into it. If you want to get nasty, the truth is I guess there are millions of workers in this country who are providing federal and provincial tax money and a great amount of it, educationally, goes to a relatively small group of people. I have three children and they all went to university; of my two boys, one will be a lawyer and the other a Ph.D. I know something about BIUs at university, and I am aware of the funds being poured into these two kids of mine; I think they deserve it, and I think it is nice and they will be able to earn a good living and all the rest of it of course. But, really it is not fair compared to the small amount of attention paid to a lot of other people most of whom end up footing most of the bill. So, I think we could afford to do more for apprenticeship, yes.

[Traduction]

Il y a quelques années, nous avons vécu une expérience embarrassante. Nous avions ce jour-là emmené un groupe de diplômés imminents faire une visite d'une grande usine. Au préalable, plusieurs d'entre eux avaient soumis des demandes d'emploi et à la suite de leur visite, tous annulèrent leur demande. Bien sûr, cela fut assez embarrassant pour nous mais peut-être bien que les gestionnaires qui dirigeaient cette usine auraient dû rougir encore plus. D'ailleurs, je ne la nommerai pas.

Donc, je pense que tous et chacun doivent repenser leur attitude vis-à-vis ce phénomène, mais de toute façon, on constate un changement.

M. McDermid: D'accord. Vous faites allusion à un changement que vous observez sur le campus collégial. La population, surtout celle de cette province, reconnaît maintenant que les collèges communautaires ont droit au titre d'institution post-secondaire à part entière. C'est un prestige que l'on a toujours accordé aux universités, celui de laisser ses enfants continuer jusqu'au stage post-secondaire. Le même phénomène ne s'est pas produit dans les domaines d'apprentissage. On ne pensait pas aux programmes d'apprentissage et on n'en parlait pas comme faisant partie de la formation post-secondaire quand en réalité, ils en font partie. Avez-vous le sentiment que peut-être le gouvernement devrait-il promouvoir les programmes d'apprentissage et les placer au rang de l'enseignement post-secondaire; et les promouvoir de façon à tenter d'influer sur les attitudes et pour donner à ces programmes un peu plus de prestige qu'ils n'en ont actuellement?

M. Porter: Je le crois et d'une certaine façon, c'est ce que je voulais laisser entendre dans ce préambule. Sans vouloir entrer dans le détail des pièges que peuvent nous réserver ces programmes d'apprentissage, je peux dire que ce ne sera pas facile mais, il faut bien le dire, au moment crucial, un particulier doit trouver un emploi, il doit le conserver, il doit s'inscrire au programme et alors, si tout va bien et si le marché de l'embauche se maintient, il pourra avoir l'occasion de compléter son apprentissage. En ce moment, je parle sans doute un peu négativement de la chose mais le fait est que ces programmes n'ont pas un grand prestige et qu'on n'investit pas beaucoup d'argent dans leur réalisation. Si on voulait être méchant, on pourrait dire la vérité toute crue, c'est qu'il y a des millions de travailleurs dans ce pays qui contribuent, à titre de contribuables, aux impôts fédéraux et provinciaux et que sur le plan de l'enseignement, une bonne part de cet argent profite à un nombre relativement restreint de gens. J'ai moi-même trois enfants, ils sont tous allés à l'université; j'ai deux garçons, un deviendra avocat et l'autre se destine à un doctorat et je crois connaître quelque chose au sujet des (BIUS) à l'université; je me rends compte des sommes qui sont investies dans l'avenir de ces deux enfants, je crois qu'ils le méritent et je crois aussi qu'il est satisfaisant de constater qu'ils pourront gagner leur vie honorablement avec tout ce qui s'ensuit. Mais cela ne semble pas entièrement juste si l'on compare leur sort à celui de bien d'autres personnes dont la plupart, en définitive, devront en écoper les frais. Si bien que ma réponse est oui, je crois que nous avons les moyens de faire plus pour les programmes d'apprentissage.

[Text]

• 1005

Mr. McDermid: Are you familiar with the industrial resource centre that is being set up in Windsor. It is another type of facility, more of a laying-on-of-the-hands type of facility.

Mr. Porter: Yes. As a matter of fact an addition is going onto this very building; in fact we hope to start it in about six or eight weeks. It will be the beginning of an industrial resource centre here, although not to the same extent as the one in Windsor. But it is definitely an appied shop area; right.

Mr. McDermid: As I understand it, in the Windsor setup a number of local companies are footing the bill, although they probably will be seeking other assistance for the equipment and that sort of thing. A number of the smaller tool-and-die companies are co-operating in contributing to the training facility—that is the building of the actual bricks and mortar, and the equipment. I understand that because Windsor is such a unique area, they claim that 20 per cent of all metal-cutting work is done in that area. Now do you see local industries here getting involved with you? Perhaps they are involved with you now. But as to the type of equipment you should have for instance, are they contributing in any way?

Mr. Porter: Under the employer-sponsored training system that Dr. Betty Stephenson was pushing, Sheridan College was asked to act as the catalyst in setting up the group in Peel and Halton. We had much greater success at first in Peel, and PITAC, as we call it but officially known as the Peel Industrial Training Advisory Council, is an active, going concern. As a matter of fact you are going to be hearing from one of their representatives later, Bob Pearce, and no doubt he will have some things to say. Now it has been good and we were fortunate in having industrial members on the board; in fact it is their board. They have worked extremely hard at it. Their full-time man, Bob Pearce, who is coming here to appear, worked with us setting up training programs. But as to the numbers forthcoming, well, they get more promises from industry to send people for training than are ever fulfilled. It is early yet, but the numbers have been somewhat disappointing. That is why I say that I am not against that, but it has to be supplemented by an organized school system to get a preparatory force ready to move through; we cannot do it all by retraining those we have in the business now. That does not work fast enough nor effectively enough.

[Translation]

M. McDermid: Êtes-vous au fait du Centre de ressources industrielles que l'on est en train de réaliser à Windsor? Il s'agit d'une maison d'enseignement d'un autre genre, il s'agit plutôt d'aménagements d'expériences pratiques.

M. Porter: Oui. Le fait est qu'une annexe à ce bâtiment dans lequel nous nous trouvons sera construite pour cela et nous espérons en commencer la construction dans environ six à huit semaines. Ce sera le début de notre Centre de ressources industrielles bien qu'il n'aura pas l'importance de celui que l'on construit à Windsor. Mais vous avez parfaitement raison, il s'agit nettement d'aménagements destinés à un atelier de techniques pratiques.

M. McDermid: Si j'ai bien saisi ce qui est prévu pour Windsor, un certain nombre d'entreprise locales apportent leur appui financier à ce projet bien que les directeurs de l'école devront faire appel à une aide supplémentaire pour ce qui est de l'équipement et d'autres frais. Un certain nombre de petites entreprises vouées aux activités d'outillage font leur part afin de contribuer à la réalisation du centre lui-même: C'est-à-dire la construction des briques et du mortier ainsi que l'équipement. Je me suis laissé dire que Windsor étant une localité si distincte, ses habitants prétendent que 20 p. 100 de tout le travail de coupe de métal est fait dans la région. Est-ce que vous voyez de la même façon les entreprises locales d'ici s'impliquer dans ce projet avec vous? Par exemple, peut-être s'impliquent-elles avec vous pour ce qui est du genre d'équipement que vous devriez avoir; contribuent-elles de quelque façon que ce soit?

M. Porter: Dans le cadre du programme de formation commandité par les employeurs, programme que madame Betty Stephenson a très activement promu, on a demandé au Collège Sheridan de servir de catalyseur et de créer un groupe de planification à Peel et à Halton. Nous avons eu préliminairement beaucoup de succès à Peel et à PITAC ainsi que nous l'appelons localement. Son nom officiel, c'est le Conseil consultatif de formation industrielle de Peel. C'est une institution extrêmement active. Et vous aurez d'ailleurs l'occasion plus tard d'entendre certains de ses représentants, entre autres Bob Pearce qui aura certainement bien des choses intéressantes à vous dire. Le fait de compter des membres de l'industrie dans notre conseil d'administration fut une excellente chose et nous avons été très chanceux de les avoir; le fait est qu'ils considèrent le conseil comme s'il leur appartenait. Ils ont été extrêmement actifs et leur représentant qui siège avec nous à plein temps, Bob Pearce, que vous entendrez plus tard, a travaillé en étroite collaboration avec nous dans la mise en œuvre de programme de formation. Pour ce qui est du nombre d'élèves que l'industrie nous enverra afin de recevoir ici leur formation, nous avons beaucoup de promesses mais peu d'entre elles seront réalisées. Il est un peu trop tôt peut-être pour juger mais le nombre d'élèves inscrits en provenance de l'industrie a été désappointant. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, bien que n'étant pas contre une telle façon de procéder, je considère qu'elle doit être appuyée par un système organisé d'enseignement afin de mettre au plus tôt sur pied un groupe qui verra aux préparatifs et qui lancera l'affaire; nous ne pouvons y

[Texte]

We have not been at all successful in getting volunteers from those industries to provide us with pieces of equipment. It is federal funding. This shop I referred to is being built for \$800,000; it is a double shop. And \$200,000 is being directed to PITAC who, in turn, direct it to us to buy the equipment. It is not enough but that is what we are going to start with.

Now there are one or two exceptions; we have some equipment in our technology here of which somebody said, they were finished with it and would we like a certain fold motor or whatever it is, and we do get stuff that way. But the only place we have ever had success in getting equipment was out in our heavy equipment school which is a high-skills area. It has been operating successfully for years of course out north of Milton and, there, is started with volunteered old equipment from industry. They do not give it to us any more but it got us started. No, we have not had much help that way.

• 1010

Mr. McDermid: Do you find that industry in general is more aware today of the importance of training than it was, say, five or ten years ago?

Mr. Porter: Oh, they are much more aware, I think, but there is tremendous variation. Those in our area that are thus far taking it seriously are a very limited number.

Mr. McDermid: They probably are the pirating firms that hire their skilled help either from other companies that have trained them or from overseas as much as they can.

Mr. Porter: I suppose. We have a lot of small and middle-size industry, and I think it is difficult for them to organize training programs. I really do.

It is funny, the reasons they will give for not sending trainees. I sat and listened to 19 reasons given by Bob Pearce—he may recite them for you; I do not know—at one of these board meetings that we have. One was, We are so busy we cannot afford to release help; the next was, Things are so slack that we cannot afford to send anybody. So I do not know what the right answer is. Another was, Personnel believes in it but we have not convinced the plant manager. The next was, People further down believe in it but we have not convinced the brass. It was one excuse after another as to why they were not sending the people they had said they were going to send.

[Traduction]

arriver simplement en recyclant ceux qui nous viennent du monde des affaires maintenant. Cette façon de procéder n'est ni assez rapide ni assez efficace.

Pour ce qui est d'obtenir de l'industrie des volontaires qui mettront à notre disposition l'équipement dont nous avons besoin dans l'école, nous n'avons obtenu à peu près aucun succès. Pour cela, les fonds nous viennent du gouvernement fédéral. L'atelier que j'ai mentionné sera construit au coût de \$800,000, il s'agit d'un atelier à double vocation. \$200,000 ont été affectés directement à PITAC et ce conseil consultatif, à son tour, nous transmet l'argent pour l'achat d'équipement. Cela n'est pas suffisant mais il faudra nous débrouiller avec cela du moins au départ.

Je dois inscrire à ce bilan deux exceptions: dans le cadre de notre programme technologique, nous utilisons certains équipements qui ne servent plus dans telle ou telle usine; parfois, nous leur demanderons de nous donner tel ou tel vieux moteur et c'est ainsi que nous obtenons une partie de notre équipement. Mais le seul endroit d'où véritablement nous avons réussi à obtenir l'équipement qu'il nous fallait, c'est de notre école munie d'équipement lourd, je veux parler d'un secteur hautement spécialisé de notre institution. Il est exploité avec grand succès depuis des années au nord de Milton et l'équipement qu'il contient a été donné grâce au bénévolat industriel. Ils ne nous en donnent plus mais c'est ce qui nous a permis de prendre un départ. Mais de façon générale, je ne peux pas dire qu'on nous aide énormément sur ce plan.

M. McDermid: Avez-vous le sentiment que le monde industriel, de façon générale, est plus sensibilisé aujourd'hui à l'importance de la formation qu'il ne l'était, disons, il y a cinq ou dix ans?

M. Porter: Je crois qu'il l'est beaucoup plus; mais cela varie énormément selon les secteurs industriels. Bien peu de gens de notre région prennent cela vraiment au sérieux, du moins à venir jusqu'à maintenant.

M. McDermid: Les entreprises qui ne prennent pas cela au sérieux sont probablement ces entreprises pirates qui recrutent leur personnel spécialisé au sein d'autres entreprises qui ont entraîné ces ouvriers eux-mêmes ou encore les ont fait venir d'outremer.

M. Porter: J'imagine que vous avez raison. Nous avons beaucoup de petites et de moyennes entreprises dans notre région et je crois qu'il est difficile pour elles d'organiser des programmes de formation, je suis persuadé de cela.

Mais les raisons qu'ils invoquent pour ne pas nous envoyer d'apprentis, cela trouve ça curieux. J'ai écouté attentivement une liste de 19 raisons que nous a données Bob Pearce lors d'une des réunions de notre conseil, j'espère qu'il les réécritera pour vous. Une raison était la suivante: «Nous sommes trop occupés pour avoir les moyens de libérer nos employés»; une autre raison invoquée était la suivante: «Les affaires sont si médiocres que nous n'avons pas les moyens de vous envoyer qui que ce soit». Ainsi, pour ma part, je ne sais vraiment pas quelle est la bonne réponse. Une autre raison mise de l'avant, c'est: «Notre personnel y croit mais nous n'avons pas réussi à

[Text]

We had staffed up for them in the meantime, and it makes you hopping mad.

Mr. McDermid: I was interested in your technical school idea for grades 11 and 12. How would you attract students to participate in that type of a school? How would you get them out of the streams they had chosen in grade 9 or 10? How would you get them into that technical school 11 and 12 program? How would you sell that to young people?

Mr. Porter: The first thing I would do is make it very limited in numbers. I would certainly imply that there were going to be more people wanting in than there were spaces for, and I would do that purposefully. I would make it kind of tough to get in and I would make them read through carefully the conditions they were to expect. I am not talking about running a treadmill or a concentration camp but I think people should be expected to do a job when they are there and I think they should know it before they arrive. Look at private schools at the moment. They are so very popular, and why? Because there will be this and there will be that and you will wear uniforms and so on, such that society generally would say, My gosh, nobody will ever go. Well, now they are turning them away.

So I think you have to use your head a little bit, and use propaganda. But it has to be valid; you cannot fake it. And you give them really good stuff when they are there. You start with a small group and word will get around. But it has to be well run, and with good standards set.

Mr. McDermid: That is why you talk about the blazers, the elitist type of attitude.

Mr. Porter: Yes. That may be a little corny; I do not know.

Mr. McDermid: Do not shy away from that type of thing.

Mr. Porter: I think you could have a really good time but you would have to be able to do it right.

Mr. McDermid: Let me just touch on one other thing and then I will turn it back to the Chairman. We have been given figures by Professor Roy Adams and others that in Canada somewhere over a million people are functionally illiterate. I guess that is below a grade six education. I gather that these persons are extremely difficult to absorb into skill training

[Translation]

persuader le directeur de notre usine». Ou alors: «Aux niveaux inférieurs du personnel, on y croit mais il nous a été impossible de persuader les grands patrons». Ainsi, de fil en aiguille, on égrenait toutes les raisons pour lesquelles on ne nous envoyait pas d'apprentis, ceux-là mêmes qu'on nous avait promis. Étant donné les préparatifs que nous avions mis au point en matière de personnel et autre, il y avait de quoi être furieux.

M. McDermid: J'ai trouvé très intéressants les projets que vous avez mentionnés en ce qui concerne votre école technique telle qu'appliquée à la 11^{ème} et à la 12^{ème} année. Comment feriez-vous pour inciter les élèves à s'inscrire à ce genre d'école? Comment faire pour les sortir de l'emploi qu'ils avaient choisi en sortant de la 9^{ème} ou 10^{ème} année? Comment feriez-vous pour les attirer dans ce programme technique au niveau de la 11^{ème} et de la 12^{ème} année? Comment «vendre» l'idée à ces jeunes gens?

M. Porter: J'aurais pour premier principe de restreindre énormément le nombre des inscriptions. Je laisserais entendre que nous attendons beaucoup plus de gens que l'espace requis ne nous permet de recevoir et je ferais ça les yeux grand ouverts, afin de rendre l'accès de l'école très difficile; en outre, je leur ferais lire très attentivement les conditions d'entrée. Je ne veux pas dire par là que j'ai l'intention d'exploiter une mine de sel ou un camp de concentration mais par ailleurs, je pense que les gens qui s'inscriraient à cette école devraient travailler très sérieusement, et mieux vaudrait le leur faire savoir avant leur arrivée qu'une fois inscrits. Jetez un coup d'œil sur les écoles privées à l'heure actuelle. Leur cote de popularité est très haute et pourquoi? Parce qu'on y fera ceci, on y fera cela, et vous porterez un uniforme, et patati et patata, si bien que les gens en général vont se dire: Grand Dieu, il n'y a pas moyen d'entrer là-dedans. Eh bien, qu'arrive-t-il à ces écoles privées? On n'arrête pas de refuser des élèves.

Donc, je crois qu'il faut se servir de sa tête un petit peu et même faire une bonne propagande. Mais il doit s'agir d'une propagande légitime, il ne s'agit pas de jeter de la poudre aux yeux des gens. Et une fois les élèves inscrits, vous leur donnez un enseignement hors pair. Vous commencez avec un petit groupe d'élèves et bien vite, la réputation de l'école se répandra. Mais il faut qu'elle soit dirigée d'une main ferme et que les normes soient très élevées.

M. McDermid: C'est pour ça que vous parlez des jolis blazers, vous faites appel en somme à une attitude élitiste.

M. Porter: Oui, c'est peut-être un peu cucu la praline; je ne sais pas.

M. McDermid: Il ne faut pas avoir peur de faire ce genre de chose.

M. Porter: J'ai l'impression qu'on pourrait faire un travail vraiment intéressant, mais il faudrait qu'on nous donne les moyens de le faire bien.

M. McDermid: Laissez-moi aborder un autre sujet et alors je rendrai la parole au président. Le Professeur Roy Adams et d'autres ont cité des chiffres à l'effet qu'ici au Canada, plus d'un million de personnes sont ce qu'il est convenu d'appeler des illettrés fonctionnels. Je suppose qu'on parle du niveau d'instruction en-dessous de la sixième année. Si je comprends

[Texte]

because of the necessities there. You are suggesting training with very sophisticated techniques; video techniques, et cetera, which are sophisticated. Would you have to offer this group an academic upgrading before they could absorb the skill training on the CMC equipment?

Mr. Porter: Oh, yes; oh, yes. I know one can get into trouble on things like IQs and so on, but it is a mistake to assume that everybody can become a skilled worker. Some will be unskilled workers. I think one of the weaknesses in technical education in the past sometimes is that some people erroneously made the mistake that if you were bright you should not do it and if you were not very bright, surely to goodness you could. That does not work. So we have to be careful we do not clutter it up somehow or other. But academic upgrading can be remarkably successful. For the size of our Manpower program—we are, I think, at least four times as big in academic upgrading as any other college in the province—we have made a specialty of that because we believe these people have potential. Don Pollock has been out visiting our place to see why we did so much, and I think we do it reasonably well. So, yes, I think it is great to take these people and upgrade them. Once again, I am not against all those programs. There are many things to be done for the unemployed, the underemployed, the semi-literate, et cetera, but doing all those things will not necessarily solve the skill shortage. I guess that is the point I am making.

• 1015

Mr. McDermid: Is Sheridan doing less basic training skill development since it put in a grade 8 entrance requirement, since the new regulations?

Mr. Porter: Yes, right in this building, and in Oakville, we opened what we call language development centres—remedial places were what they really were—and we created a high number of programs, very often self-paced, with teachers wandering around. At first we did not dare make any of them compulsory. But we let students find out during the first three weeks of testing and so on that they recognized their needs, and we had a large number of our students who found themselves there upgrading their English skills and/or their mathematics skills.

We have changed the function of those because we need them so much less that we used to, and part of the reason is that some of the students attending Sheridan today have

[Traduction]

bien, il est très difficile pour ces personnes de s'intégrer dans un cadre de formation spécialisée à cause des exigences que comportent de tels programmes. Vous recommandez l'adoption de techniques de formation hautement évoluées; techniques vidéo, etc, ce sont toutes des techniques assez complexes. Auriez-vous l'intention d'offrir à ce groupe d'élèves un recyclage scolaire préalable leur permettant éventuellement de maîtriser la formation spécialisée que comporte l'utilisation de l'équipement des CMC?

M. Porter: Mais parfaitement, très certainement. Je sais qu'il est dangereux de jouer avec des choses comme le quotient intellectuel et ainsi de suite; mais par ailleurs, ce serait une erreur de supposer que n'importe qui peut devenir un ouvrier spécialisé. Certains d'entre eux ne deviendront pas d'ailleurs des ouvriers spécialisés. Il me semble que dans le passé, l'une des faiblesses de la formation technique était la suivante: Il y a des gens qui ont fait l'erreur de croire que quand on est intelligent, on ne doit pas se lancer dans ce domaine. Et d'autre part que quand on n'est pas très brillant, c'est vraiment le domaine tout indiqué pour vous. Les choses ne sont pas si simples. Et il faut faire attention pour ne pas gâter la sauce. Mais les cours de perfectionnement peuvent remporter de grands succès. Compte tenu des dimensions de notre programme de main-d'œuvre, je crois que nos cours de perfectionnement reçoivent un nombre d'élèves quatre fois plus grand que n'importe quel autre collège de la province; et nous nous sommes spécialisés dans ce domaine tout simplement parce que nous avons le sentiment que nos élèves ont beaucoup de potentiel. M. Don Pollock a visité notre établissement afin d'essayer de se rendre compte de la raison pour laquelle nous avions tant de succès et je pense qu'effectivement, nous avons du succès. Je crois que c'est magnifique de pouvoir prendre ses élèves et de les aider à se perfectionner. Il y a un tas de choses qu'on peut faire pour les chômeurs; ceux qui sont sous-employés, ceux qui sont à demi illettrés, etc. Mais toutes ces choses ne régleront pas nécessairement le problème de la pénurie des ouvriers spécialisés. Et c'est le sens principal de mon message, j'imagine.

M. McDermid: Est-ce que le Collège Sheridan est moins activement engagé dans la formation et base depuis que les nouveaux règlements ont institué des exigences spéciales pour s'inscrire en 8^{ème} année?

M. Porter: Oui, dans cet édifice même et aussi à Oakville, nous avons lancé ce que nous appelons des centres linguistiques, il s'agit de ce qu'on pourrait appeler en réalité, des centres cliniques; dans ce cadre-là nous avons créé un grand nombre de programmes où très souvent les élèves progressent à leur propre rythme, tandis que les professeurs se promènent ici et là. Au début, nous n'avons pas osé les rendre obligatoires. Mais les élèves, pendant leurs trois premières semaines de tests, peuvent se rendre compte que leurs véritables besoins de base ont été cernés et qu'ils peuvent perfectionner leur maîtrise de l'anglais ou des mathématiques.

Nous avons changé l'orientation de ces programmes parce que leur besoin se fait sentir de façon bien moins pressante qu'autrefois. L'une des raisons, c'est simplement que certains

[Text]

stayed in secondary school longer. We have a number with grade 13, or part grade 13. I think more of them who attend here have taken the level 5 courses in the Ontario system than the level 4. I am not sure how much credit to give to a revolution in the secondary school or to the fact that some of them are taking better courses before they come here because of our status and wanting a little harder to get in because of the job at the end. All those things tend to go together. Nevertheless, there is no comparison between 1980 and 1970 in the need for upgrading people when they arrive.

Mr. McDermid: You mean it is a lot less . . .

Mr. Porter: It has virtually disappeared. The need to upgrade them has virtually disappeared in comparison with what it was then.

Mr. McDermid: Do you have university graduates now applying to community colleges to get into specific skills training?

Mr. Porter: Yes, last year we had 113 university graduates as part of our undergraduates.

Mr. Swartz: I wanted to know whether part of the drop in BTSD upgrading was due to the fact that you are getting fewer students coming from the Manpower centres who are being referred as a result of the increased grade equivalents or requirements they need before they recommend somebody.

Mr. Porter: I hope I have not confused you. I am not talking about basic skills development training. There we are doing more than we ever did, most of it with our own funding, unfortunately, because the federal people are withdrawing funding on that level. I thought that was a mistake. Anyway, that is still big with us. What I thought we were referring to was our post-secondary student, the one who graduates from grade 12 and comes here. In the early days there were a lot of those people without sufficient English and mathematical skills to succeed, and we had to give them to them. Today almost all of them have sufficient of those skills.

Mr. Swartz: Fine. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Porter, how many courses do you have in this institution that could be considered co-operative training courses?

Mr. Porter: None.

The Chairman: I see. Did you make a decision at this institution not to have co-operative training? Or would you like to do it?

[Translation]

élèves inscrits à Sheridan aujourd'hui ont passé plus de temps dans une école secondaire. Nous avons certains élèves qui nous sont arrivés après avoir terminé la 13^{ème} année ou du moins une partie de la 13^{ème} année. Je crois que la majorité des élèves inscrits ici ont suivi les cours du niveau 5 tels que définis dans le système ontarien, plus en tout cas que les cours de niveau 4. Je ne sais pas si on doit attribuer ce fait à une révolution au niveau secondaire ou si alors certains d'entre eux ont suivi des cours de meilleure qualité avant de venir ici, cela à cause de notre prestige et s'ils se sentent davantage motivés à s'inscrire chez nous à cause de l'emploi qu'ils trouveront à la sortie. Il s'agit probablement d'une combinaison de ces facteurs. Quoiqu'il en soit, il n'y a aucune comparaison possible entre la situation qui existait en 1970 et celle qui existe en 1980: les cours de perfectionnement de base sont beaucoup moins nécessaires maintenant qu'à l'époque.

M. McDermid: Donc, vous avez peu de besoins en ce sens . . .

M. Porter: Ils ont virtuellement disparu, comparativement à la situation que nous avions autrefois.

M. McDermid: Y a-t-il des diplômés universitaires qui, à l'heure actuelle, s'inscrivent dans des collèges communautaires afin de suivre des cours spécialisés de formation technique?

M. Porter: Effectivement, l'an dernier, 113 de nos élèves du premier cycle étaient des diplômés d'universités.

M. Swartz: J'aimerais savoir si la baisse dans le nombre d'inscriptions à des cours de perfectionnement (BTSD) au niveau de la formation élémentaire était due en partie au fait qu'un nombre moins élevé d'élèves vous viennent des centres de main-d'œuvre à cause des exigences et des équivalences plus élevées en ce qui concerne le niveau scolaire requis avant que les centres recommandent quelqu'un à un employeur?

M. Porter: J'espère que je n'ai pas semé la confusion dans vos esprits. Je ne parlais pas des cours de formation de base spécialisés. Dans ce domaine-là, nous faisons plus que nous n'avons jamais fait mais malheureusement, nous y arrivons à même nos propres finances car les autorités fédérales nous ont coupé les vivres à ce niveau. J'ai toujours pensé que cela était une erreur. De toute façon, cela forme une partie importante de notre enseignement. Je pensais que vous vouliez parler de nos élèves du post-secondaire, ceux qui finissent leur douzième année et ensuite arrivent ici. Dans les premiers jours, un grand nombre de ces gens étaient trop faibles en anglais et en mathématiques pour réussir. Par conséquent, il fallait leur dispenser cet enseignement. Aujourd'hui, presque tous ont une maîtrise suffisante de ces domaines.

M. Swartz: Je vous remercie. Monsieur le président . . .

Le président: M. Porter, pouvez-vous nous dire combien de cours sont dispensés dans cette institution qu'on pourrait qualifier de cours de formation coopérative?

M. Porter: Aucun.

Le président: Je vois. Avez-vous pris la décision que cette institution ne dispenserait pas de formation coopérative? Aimeriez-vous qu'elle les dispense?

[Texte]

• 1020

Mr. Porter: It was 1969. I think co-operative education has a lot of validity, and no doubt it has been said many times, that the University of Waterloo is a tremendous example. It works however because the other 14 universities in Ontario are not trying to do the same thing and they seek jobs for their people from Victoria to St. John's. If everybody was in co-operative, it would kill the goose that laid the golden egg. It is the same thing with the colleges. Mohawk and Fanshawe have done more in co-operative than we have.

We tried one. We had industries committed and we revolutionized our timetables in the early days of technician technology. Then when we were into the first semester of it—and it is very expensive to provide for small numbers, the option of people coming in winter, summer or fall and so on; you have to have a fairly large organization—there was a slight downturn in industry—it was around 1972, I guess—and they said, we are not going to be able to take those students that we said we would. So we had to bail out, and since then we have approached it very cautiously.

Now, I said, none, and that is a little blunt. We have a strong retail management program for people going into the shopping centre industry and fashion industry and into selling and buying, all that sort of thing. We have a co-operative program there in the sense that in the six weeks before Christmas, they go out on work experience. We have other programs where we use the summer block—our hotel and restaurant management; they have to get a job in the food or hotel industry for a four-month period, and we work with CP and others. We even changed our start-up time in the fall for that. We have all sorts of field work and field placement. Our early childhood people are out two days a week teaching in nursery schools.

So it depends on how you define co-operative. But insofar as in three months, out three months, not that form, no.

The Chairman: I raise this with all the community colleges that we visit or associations of community colleges, because nearly all employers and employer groups say that they prefer the young people who have had some type of co-operative education or on-the-job training, that they integrate quicker into the work place and so on.

[Traduction]

M. Porter: Cela se passait en 1969. Pour ma part, je crois que l'enseignement coopératif est une chose très valable et comme on l'a répété à maintes reprises, l'Université de Waterloo en est un exemple formidable. La raison pour laquelle cela fonctionne bien, c'est que les 14 autres universités de l'Ontario n'essaient pas de faire la même chose et qu'ils recherchent des emplois pour leurs élèves partout, de Victoria jusqu'à Saint-Jean. Si tout le monde entraînait dans ce domaine, on tuerait vraiment la poule aux œufs d'or. Même chose d'ailleurs pour les collèges. Fanshawe et Mohawk ont été encore plus actifs que nous dans le domaine des coopératives.

Nous avons tenté une expérience en ce sens. Nous avons obtenu des engagements fermes de la part des industries et dans les premiers jours de l'enseignement technologique pour les techniciens, nous avons dû chambarder de fond en comble nos horaires. J'ouvre une parenthèse: c'est une façon très dispendieuse de procéder pour le petit nombre, de laisser le choix aux gens de venir l'hiver, en été ou à l'automne; il faut que vous disposiez d'une organisation assez vaste, en plus de cela il y avait une légère récession industrielle. C'était, je crois, vers 1972. Toujours est-il que nous étions au beau milieu du premier semestre de cette expérience lorsqu'on nous a dit: Il ne nous sera pas possible de prendre ces élèves contrairement à ce que nous vous avions dit. Nous avons alors dû abandonner l'affaire et depuis ce temps-là, nous avons été très prudents dans ce domaine.

En fait, j'ai dit que nous n'en avions aucun et cela est peut-être un petit peu exagéré. Nous avons un programme assez intense sur la gestion du commerce au détail à l'intention des jeunes qui se destinent à l'industrie des centres commerciaux et à l'industrie de la mode, aux futurs vendeurs et aux futurs acheteurs, enfin, à ce genre de métier. D'une certaine façon, nous disposons pour cela d'un programme coopératif dans le sens que pendant les six semaines précédant Noël, ils acquièrent de l'expérience dans le lieu de travail. Nous en avons un autre voué à la gestion hôtelière et à la restauration, pendant l'été; il leur faut obtenir un emploi dans l'industrie hôtelière ou dans l'industrie alimentaire pour une période de quatre mois et dans ce cas-là, nous travaillons de concert avec CP et d'autres. Nous avons même modifié notre date d'entrée de l'automne pour cette raison. Nous procédons à toutes sortes de placements sur le marché du travail et une bonne partie de nos cours sont consacrés à l'expérience acquise sur le marché du travail. Nos étudiants en sciences infantiles passent deux jours par semaine à enseigner dans les maternelles.

Ainsi donc, cela dépend de ce que vous entendez par coopérative. Mais ça ne prend certainement pas la forme d'un stage de trois mois à l'extérieur suivi d'un stage de trois mois à l'intérieur, etc.

Le président: J'ai soulevé cette question auprès de tous les collèges communautaires que nous visitons ou du moins auprès de toutes les associations de collèges communautaires parce que presque tous les groupes d'employeurs ou tous les employeurs eux-mêmes nous disent qu'ils préfèrent avoir affaire à des jeunes qui ont fait l'expérience de l'enseignement coopératif sous une forme ou sous une autre, ou du moins de la

[Text]

Last week we had our meetings in London at Fanshawe College, and as you pointed out, there they have a very high percentage of co-operative education.

Mr. Porter: Right.

The Chairman: But it is more expensive.

Mr. Porter: Yes.

The Chairman: But we are pursuing the value of it and to what extent it can be done.

I also wanted to ask about your contact with employers with a view to designing and redesigning your courses to meet the needs of employers, but I think you have answered that because you said that you participate with PITAC, I think you called it.

Mr. Porter: Yes.

The Chairman: Peel Industrial Training Advisory Committee.

Mr. Porter: Right. And other advisory committees.

The Chairman: Yes. So you have pretty close contacts with the employers, if I understand correctly. What are your relations like with Canada Employment and Immigration and with the Ontario manpower people?

Mr. Porter: Excellent.

The Chairman: Good contacts.

Mr. Porter: Yes, yes. You should know that at one time we had very little input as to the selection of students for appropriate courses, that sort of thing. That has changed in the last several years, and it is a very close working relationship, and if misfits for one program are identified, we find a better program together. It is working very well.

The Chairman: I see. This is my final question. It is related to what you consider to be an appropriate time period for training. Many witnesses, before this committee, feel that the traditional periods for apprenticeship training, and even university training, are too long, the four or five-year period. They point, as you have, to times of practical stress, such as war, where pilots, mechanics to repair tanks and aircraft and ships were trained in very short periods of time, and did an excellent job. From your suggestions with respect to a new type of training program—I think you said that you felt these people could be trained in two years for many types of technical training—I presume that you believe our training programs now, in many cases, are too long, the apprenticeship training and so on. Is that correct?

[Translation]

formation sur place; ils prétendent que cela permet aux jeunes de s'intégrer davantage dans leur milieu de travail et ainsi de suite.

La semaine dernière, nous avions nos réunions à London, à Fanshawe College et comme vous l'avez vous-même indiqué, leur curriculum contient un haut pourcentage d'enseignement coopératif.

M. Porter: D'accord.

Le président: Mais cela coûte plus cher.

M. Porter: Oui.

Le président: Mais de toute façon nous sommes à explorer les possibilités de cette approche et nous cherchons aussi à savoir jusqu'à quel point elle peut être réalisée.

Je veux aussi vous poser quelques questions sur vos contacts avec les employeurs en ce qui a trait à la planification ou même aux changements dans les structures des cours que vous êtes appelés à faire pour satisfaire aux besoins des employeurs; je crois toutefois que vous avez déjà répondu à cela lorsque vous avez fait allusion à PITAC, c'est ainsi je pense que vous l'avez appelé.

M. Porter: En effet.

Le président: Comité consultatif pour l'entraînement industriel.

M. Porter: C'est cela. D'ailleurs, aussi d'autres comités consultatifs.

Le président: Oui. Ainsi, si je comprends bien, vous entretenez des rapports assez étroits avec les employeurs. Quelles sont vos relations avec Emploi et Immigration Canada et avec la Main-d'œuvre de l'Ontario?

M. Porter: Excellentes.

Le président: Donc, de bons contacts.

M. Porter: Oui, parfaitement. Vous devez savoir qu'à un certain moment, nous avions bien peu à dire sur la sélection des élèves et sur leur assignation à des cours appropriés. Depuis les quelques dernières années, cela a changé et maintenant nos relations sont très étroites et s'il se trouve des mal adaptés à un programme, d'un commun accord, on trouve un programme qui est meilleur. Et cette façon de procéder marche très bien.

Le président: Je vois. Voici ma dernière question, j'aimerais savoir ce que vous considérez comme un temps de formation approprié. Nombreux sont les témoins comparus devant ce comité qui se sont dits d'avis que les périodes traditionnelles consacrées à la formation d'apprentis, et que même la formation universitaire étaient trop longues, et par traditionnelle ils entendaient la période de 4 ou 5 années. Comme vous l'avez fait vous-même, ils soulignent le fait qu'en temps de tension, de crise, en temps de guerre, alors qu'il nous faut des pilotes, des mécaniciens pour réparer les chars d'assaut, les avions et les navires, que tous ces gens-là ont été formés très rapidement d'une part, et d'autre part, ont fait un excellent travail. Si j'ai bien compris les suggestions que vous avez faites sur la forme nouvelle que pourrait prendre un programme de formation dans le domaine de la technique, vous êtes d'avis que ces personnes pourraient être préparées à un grand nombre de

[Texte]

Mr. Porter: I think they are. I think they are discouraging for people because of the length. Now, I do not think everybody is going to . . .

The Chairman: It is a waste of resources if they really are too long.

Mr. Porter: I do not think everybody is going to be equally ready at the end of two years and you are never going to solve the problem of one industry wanting somebody who knows this and another one who knows something else, but that does not take long to learn on the job. That is easily taken care of. But, as we have examined curriculum—we are involved in programs, and machinists, and industrial maintenance mechanics, and welding, and so on—it is amazing the interrelationships there are in basic skills that are needed in all of them. So, you must create a proper grid.

One thing, and I meant to mention this earlier, is I think we should take another tip from the war days, that everybody has a passbook. We then have measureable standards, and what they have entered in that passbook, so that there is great mobility and an accumulation of these things. An employer, or an individual, or a school, can look and say, "Oh, yes, you have done machine tools 1, 2, 3, 4, and so on, and you have passed this achievement." So then there is continuity and an accumulation of skills.

Mr. McDermid: On a national basis?

Mr. Porter: Oh, it would be great on a national basis—yes.

The Chairman: You could put that on computer, I would think.

Mr. Porter: Yes, right, as a printout. But the individual has to have it and he has to see a progression. We have found that with our part-time employees. You kind of looked surprised at the figure of 41,000. But 70 per cent of those people are in programs, one leading to another, and getting certificates. They like that; you can see the building blocks happening. But I think national standards would be excellent. I just hesitate to mention them because you could argue about them for a long time and nothing ever happens. I would rather have different standards, but something moving, and then . . . If you wait

[Traduction]

types d'emplois en-dedans de deux ans. Je crois aussi avoir compris que, à votre avis, nos programmes de formation sont souvent trop longs y compris la formation d'apprentis. Est-ce exact?

• 1025

M. Porter: C'est mon avis. Je crois que la longueur de ces programmes décourage les gens. Pour ma part, je ne crois pas que tous seront . . .

Le président: S'ils sont vraiment trop longs, c'est un gaspillage des ressources.

M. Porter: Je ne crois pas que tous se trouveront aussi bien préparés à la fin de deux années et il y a un problème qui restera toujours insoluble, c'est celui que représente une industrie qui désire obtenir les services de quelqu'un armé d'un certain bagage de connaissances et d'une autre qui recherche quelque chose d'autre; mais le plus souvent, ça ne prend pas tellement de temps de parachever ses connaissances une fois en poste. Ça ce n'est pas vraiment un problème. Mais plus nous examinons les curriculum—et ne l'oubliez pas, nous sommes impliqués dans des programmes à l'intention des machinistes et des mécaniciens d'entretien industriel et à l'intention des soudeurs et ainsi de suite—donc, plus nous examinons les curriculum, plus nous sommes frappés par les corrélations qui existent dans les compétences de base requises pour tous les emplois. Il nous incombe donc de créer la grille d'enseignement appropriée.

Je voulais mentionner autre chose, il s'agit d'un autre enseignement utile qu'on peut retirer des années de guerre et je veux parler ici du fait que pendant les années de guerre, chacun avait son carnet de route ou carnet de travail. Ceux-ci mettaient à notre disposition une série de normes permettant aux employeurs ou aux enseignants de prendre, pour ainsi dire, la mesure des gens car on inscrivait dans ces carnets de travail l'expérience accumulée et la diversité des tâches remplies, ce qui évidemment aide le travailleur à devenir plus mobile. Un employeur ou un particulier ou encore une institution d'enseignement peut jeter un coup d'œil dans un carnet et dire: «Ah oui, vous avez travaillé sur les meules d'usinage numéros 1, 2, 3, 4 et ainsi de suite et vous en êtes arrivé à tel ou tel niveau de formation ou d'expérience». IL y a ainsi continuité dans l'historique de l'emploi et un bilan des compétences accumulées.

M. McDermid: Cela se ferait sur une base nationale?

M. Porter: Oui, effectivement, ce serait formidable si c'était fait sur une base nationale.

Le président: Je suppose qu'on pourrait mettre ça sur ordinateur.

M. Porter: Oui, exactement, sous forme de listage. Mais l'intéressé lui-même doit l'avoir et il doit y avoir une certaine progression. Nous avons constaté cela pour ce qui est de nos propres employés à temps partiel. Vous aviez l'air surpris tout à l'heure quand j'ai laissé tomber le chiffre de 41 000. Mais il faut dire que 70 pour cent de ces personnes sont inscrites à nos programmes, qu'un programme s'enchaîne à l'autre et cela débouche sur l'obtention de certificats. D'ailleurs, cela leur plaît. On peut presque voir les structures d'une carrière se bâtir. Mais je pense que cela serait excellent d'avoir des

[Text]

until all the problems are solved we will have the same problem 10 years from now.

The Chairman: Mr. Porter, on behalf of the task force I want to thank you very much once again for the use of your facilities, for your time, and knowledge and experience, which are appreciated by us. We will be examining your views in greater detail when we prepare our report. Thank you.

Mr. Porter: Thank you very much, Mr. Chairman. Have a good day.

The Chairman: Thank you.

Next I would like to call on Northern Telecom Canada Limited, and I believe Mr. Neil Best is here.

We have a copy of your brief and since it is only seven pages I think you should read it and then we could engage in some discussion with you. If you would like to proceed we are in your hands.

Mr. Neil Best (Director, Human Resource Development, Digital Switching Division, Northern Telecom Canada Limited): All right. Thank you very much, Mr. Chairman, for the opportunity to present our views on this very important topic. My company, as you may well know, is in the telecommunications manufacturing business. This business has experienced technology evolution at an extremely high rate. In order to examine the critical skills required for the 1980s, as seen by my company's switching group, I thought it would be useful to look back over the past 10 years to pick up some trends and then comment as to how these will continue or not continue into the 1980s and beyond.

A point of clarification is perhaps in order before I start. My data will be based on the switching group, not my company as a whole. However, the trends will be, I am sure, not remarkably different in any other part of my company. The product I am talking about is telephone switching systems which are sold to Canadian telephone companies and to various others in the United States and the Caribbean area. In the years from 1970 to 1980 the direct labour input into our product became one-quarter of what it had been in 1970. Direct labour means those employees whose total effort was aimed at the manufacturing, customer engineering, and installation of our switching machines. These would be hourly semi-skilled workers in manufacturing, salaried engineers and technologists in customer engineering and hourly installers, both skilled and semi-skilled. By 1985 it is expected this will drop by another 50 per cent, to become one-sixth of the 1970 level.

[Translation]

standards nationaux. J'hésitais à le mentionner parce que cela peut faire l'objet de longues discussions qui finalement ne débouchent sur rien. Pour ma part, je me contenterais de standards différents mais au moins ça bouge là-dedans. Si on doit attendre que tous les problèmes aient trouvé leur solution, on fait face aux mêmes problèmes dans dix ans.

Le président: M. Porter, de la part de tous mes collègues de ce groupe de travail, permettez-moi de vous remercier sincèrement pour avoir mis vos locaux à notre disposition. Nous vous remercions aussi de nous avoir consacré votre temps, et surtout d'avoir mis à notre disposition le fruit de vos connaissances et de votre expérience. Cela, croyez-le, est fort apprécié. Nous étudierons plus en profondeur vos remarques quand viendra le temps de préparer notre rapport. Je vous remercie.

M. Porter: Je vous remercie beaucoup monsieur le président et je vous souhaite, messieurs, une bonne journée.

Le président: Merci.

J'aimerais entendre maintenant un représentant de Northern Telecom Canada Limited et je crois que M. Neil Best est ici avec nous.

Nous avons des exemplaires de votre mémoire et puisqu'il ne comporte que sept pages, je pense que vous devriez le lire, après quoi nous engagerons la discussion avec vous. Si vous voulez bien donner suite, nous vous écoutons.

M. Neil Best (directeur, Développement des ressources humaines, Division de la commutation numérique, Northern Telecom Canada Limited): Très bien. Je vous remercie beaucoup monsieur le président de l'occasion qui m'est offerte de vous transmettre nos idées sur ce sujet très important. Comme vous le savez sans doute, ma compagnie s'occupe d'exploitations manufacturières dans le domaine des télécommunications. C'est une industrie qui a connu une évolution technologique extrêmement rapide. Afin de voir quelles sont les compétences dont nous avons un besoin cuisant durant les années 80, de l'avis du groupe divisionnel en question au sein de notre entreprise, il me semble utile de jeter un regard en arrière, soit au cours des dix dernières années, et d'observer quelles étaient les tendances; ensuite, nous pourrions tenter d'évaluer quel sera le déroulement de ces tendances, à savoir se maintiendront-elles ou non durant les années 80 ou même plus tard.

Avant d'entrer dans le vif de mon sujet, j'aimerais éclaircir un point. Les données que je vais utiliser proviennent de la Division de la commutation numérique, et il ne s'agit pas de données valables pour la compagnie toute entière. Néanmoins, je suis persuadé que les tendances ne présenteront pas de différences marquées vis-à-vis d'autres secteurs de notre activité. Le produit dont je veux vous entretenir concerne les autocommutateurs que nous vendons à des compagnies de téléphone canadiennes et à plusieurs autres aux États-Unis et dans la région des Antilles. De 1970 à 1980, la main-d'œuvre directe affectée à la fabrication de nos produits est tombée à un quart de ce qu'elle était en 1970. Nous entendons par main-d'œuvre directe ce groupe d'employés qui ont pour tâche de fabriquer nos produits, de concevoir des systèmes appropriés à la clientèle et enfin d'installer nos centraux téléphoniques. Il s'agit d'employés semi-spécialisés dans la fabrication

[Texte]

Another way of looking at some of the same data would be to examine the production worker-knowledge worker split in the total population of the switching group. The term "production workers" needs no explanation. However, "knowledge workers", for clarification, refers to those employees, both hourly and salaried, who require special skills and knowledge to perform their jobs. Included in this group would be managers, engineers, technologists, skilled tradesmen, and hourly testers in production and installation. In 1970 in Canada the total switching population of 11,600 was made up of 8,100 production workers and 3,500 knowledge workers. This is a ratio of better than 2 production workers for each knowledge worker. By the end of 1980 the ratio of production workers to knowledge workers had reached about 1 to 1. How much further this trend will continue is difficult to predict; however, one thing for sure is that it will not reverse itself.

If we consider the major product lines which the switching group has manufactured over the past 20 years, the trend becomes even clearer. Through the 1950s and 1960s our major product line was switching equipment referred to as X-Bar. The manufacture of this equipment involved 80 per cent semi-skilled and 20 per cent skilled labour. The next technological step up in switching systems was our SP-1 switching machine, which was manufactured during the 1970s. The SP-1 required only 80 per cent of the total population required to manufacture an equivalent amount of X-Bar. About 30 per cent of these were skilled and 70 per cent semi-skilled. Starting late in the 1970s and quickly becoming the switching machine of the 1980s, the DMS—Digital Multiplex System—product line requires only 25 per cent of the population required to manufacture the X-Bar systems, and two-thirds of this total are skilled employees.

From the above it becomes clear that with technological evolution in the switching business the total number of employees required to manufacture has decreased sharply; and of this reduced total, the decrease has been mainly in the unskilled and semi-skilled occupations.

[Traduction]

et qui sont payés à l'heure, d'ingénieurs et de technologues salariés dans les systèmes conçus pour la clientèle et enfin d'installateurs payés à l'heure, soient-ils spécialisés ou semi-spécialisés. Il est prévu que vers 1985, leur nombre baissera encore une fois de 50 pour cent et qu'ils représenteront le sixième de la main-d'œuvre qui était affectée à ces tâches en 1970.

• 1030

Une autre façon d'analyser ces mêmes statistiques consiste à faire le partage entre les ouvriers affectés à la production proprement dite et les cadres et spécialistes qui n'utilisent que leurs connaissances abstraites, cela parmi le nombre total des employés travaillant dans cette Division. Le terme «travailleurs affectés à la production» se passe d'explication. Il n'en est pas nécessairement de même pour les «cadres et spécialistes»: il s'agit des employés, qu'ils soient salariés ou payés à l'heure, qui doivent posséder certaines compétences et certaines connaissances afin de faire leur travail. C'est dans ce groupe que l'on trouve les chefs de service, les ingénieurs, les technologues, le personnel de route spécialisé, les vérificateurs horaires affectés à la production et aux installations. Au Canada, en 1970, le nombre total des employés affectés aux opérations de la commutation numérique était de 11 600: il se décomposait comme suit, 8 100 affectés à la production et 3 500 cadres et spécialistes. Ceci donne un rapport de plus de 2 travailleurs affectés à la production pour chaque cadre et spécialiste. A la fin de 1980, ce rapport des travailleurs affectés à la production vis-à-vis des cadres et spécialistes était d'environ 1 à 1. Il est difficile de prédire jusqu'à quel point cette tendance se maintiendra; cependant, une chose est certaine, elle ne se renversera sûrement pas.

Et si l'on considère les principales lignes de produits fabriqués par le groupe affecté à la commutation au cours des 20 dernières années, la tendance devient encore plus claire. A travers les années 1950 et 1960, notre principale ligne de produits, était constituée d'équipement de commutation appelé Crossbar. La fabrication de cet équipement exigeait la participation d'employés semi-spécialisés et d'employés spécialisés dans une proportion de 80 pour cent et de 20 pour cent respectivement. L'étape technologique suivante que nous avons connue dans les systèmes de commutation a été marquée par l'apparition de notre commutateur SP-1 fabriqué pendant les années 70. le modèle SP-1 ne nécessitait que 80 pour cent du nombre total des travailleurs requis pour la fabrication de quantités égales de systèmes Crossbar. De ces 80 pour cent, environ 30 pour cent étaient des employés spécialisés et 70 pour cent des employés semi-spécialisés. Vers la fin des années 70, le Système numérique Multiplex DMS a fait son apparition; destiné à devenir le commutateur par excellence des années 80, il n'exige que 25 pour cent du nombre de travailleurs requis pour la fabrication des systèmes Crossbar et les deux-tiers de ces employés sont des travailleurs spécialisés.

Il ressort de ce que je viens d'exposer que l'évolution technologique qu'a connue la fabrication de l'équipement de commutation a eu pour effet de diminuer de façon aigüe le nombre total des employés requis pour sa fabrication et que de ce total

[Text]

From the briefs presented to this task force during the summer of 1980, it is clear that many of these people have keyed in on the skilled trades as the key problem area. There is no doubt about the importance of skilled tradesmen in adequate numbers being an important ingredient in ensuring Canada's economic success. However, in our business, employees in the typical skilled trades, such as tool and die making, machine repair, electrical repair, et cetera, are employed in modest numbers. In the Bramalea plant, with a total population of slightly more than 3,000, there are approximately 100 of these skilled tradesmen.

In fact, as technology has changed our product, the number of typical journeymen has gone down. In earlier years, and in fact up to the early 1970s, when our demand for tool and die makers and machine-repair mechanics was high, the company had an active apprentice-training program. In Bramalea in the late 1960s and early 1970s, there were around 30 apprentices in training, including our own in-plant instruction for the classroom portions. From 1972 to the present time there has been no apprentice training; however, we have just concluded an apprentice-training agreement with the UAW local and are contemplating a modest program to replace our future retirees.

Before moving off the subject of skilled trades, I would like to introduce a couple of suggestions on ways to speed up the training of the needed numbers. The first would be to move from a time-based criterion for completion of apprenticeships to results-based criterion. Simply said, if an apprentice through effort and ability can complete an 8,000-hour apprenticeship in two years instead of four, as evidenced by the results he can achieve, then he should be seen as complete. The second would be to utilize secondary school time better, to have graduates or even drop-outs better prepared to maximize the effectiveness of their apprenticeship training. A core set of subjects, including mathematics, science, and English in all grades should be established, where it does not exist, and maintained. Another aspect of maximizing training time would be to have night classes for the classroom portion of apprentice programs, which could run concurrent with the on-the-job practical experience.

[Translation]

réduit, la diminution a surtout affecté les emplois exigeant de la main-d'œuvre non-spécialisée ou encore semi-spécialisée.

Si l'on se reporte aux mémoires présentés à ce groupe de travail durant l'été de 1980, il devient clair que ceux qui ont préparé ces mémoires ont cerné ce secteur des métiers spécialisés comme étant le plus problématique. L'importance d'un nombre suffisant de travailleurs spécialisés comme condition essentielle du succès économique du Canada ne fait aucun doute. Dans notre commerce cependant, les travailleurs formés aux métiers traditionnels spécialisés tels que l'outillage, la réparation des machines, réparations électriques etc. constituent une partie bien modeste de notre contingent. Ainsi, à l'usine Bramalea, qui compte un peu plus de 3 000 employés, on compte environ une centaine de ces employés spécialisés œuvrant dans les métiers traditionnels.

Le fait est qu'au fur et à mesure que la technologie a modifié nos produits eux-mêmes, le nombre des journaliers traditionnels a baissé. Dans les années précédentes et jusqu'au commencement des années 70, à l'époque où nous avions un grand besoin d'outilleurs, de machinistes et de techniciens de réparations, notre entreprise administrait un programme de formation d'apprentis qui était très actif. Vers la fin des années 60 et au commencement des années 1970, on comptait à Bramalea environ 30 apprentis qui étaient en voie de formation, et cela comprenait les cours d'instruction donnés à l'usine même. De 1972 à venir jusqu'à maintenant, nous n'avons pas dispensé de cours d'apprentissage; nous avons cependant conclu une entente avec le syndicat local O.U.A. portant sur la formation des apprentis et nous sommes à étudier la possibilité de mettre en place un programme assez modeste afin de remplacer les employés qui prendront éventuellement leur retraite.

Avant de quitter le sujet des métiers spécialisés, permettez-moi de vous soumettre quelques suggestions sur la façon d'accélérer la formation des employés en nombres voulus. La première suggestion consisterait à délaisser le critère «temps» et d'adopter un critère basé sur les résultats pour déterminer si un candidat a terminé son apprentissage. Exprimé plus simplement, cela veut dire une grâce à son application et à ses talents, un apprenti peut terminer des cours d'apprentissage comptant 8 000 heures d'études en deux ans au lieu de quatre; cela est strictement fonction des résultats obtenus et s'ils sont satisfaisants, l'apprentissage sera considéré comme étant terminé. Notre seconde suggestion porterait sur une meilleure utilisation du temps passé au secondaire, c'est-à-dire de s'assurer que les diplômés et même ceux qui ont abandonné les études soient mieux préparés à maximiser l'efficacité de leur formation d'apprentis. Là où cela n'existe pas, on devrait établir et maintenir un programme de base comprenant certains sujets dont les mathématiques, les sciences et l'anglais à tous les niveaux. Une autre façon de valoriser au maximum le temps consacré à la formation serait d'instituer des classes du soir pour cette partie des programmes d'apprentissage consacrée à l'étude en classe, cet enseignement serait dispensé en même temps que l'expérience pratique acquise au travail même.

[Texte]

While the technology has reduced our need for the skilled tradesmen, it has drastically increased our need for engineers and technologists in the electronics field. Judging by the experience we have had in recruiting as we grew our Digital Switching Division at Bramalea from nothing to over 2,000 employees in the last four years, my company is not alone in our need for this kind of technological expertise. That the competition for these scarce resources is fierce is further evidenced by the rapid growth in engineering salaries. The reference here is the upward movement of the APEO—Association of Professional Engineers of Ontario—average salary curve, year over year, or the Alberta equivalent, which is moving upward at an even more rapid rate as a result of the gas and oil development.

• 1035

Forecasts which compare the need for electronics engineers with first-, second- and third-year enrolment at engineering schools across Canada indicate a growing shortfall over the next three years. If Canada is to compete in the competitive marketplace of electronics, these engineers and technologists are required to develop software and semi-conductors, to design systems, to engineer customers' requirements, both hardware and software, to develop and improve the manufacturing processes, to market the resulting products and to service the customers once they have bought the product.

If Canadians are to get both the direct benefits and the spinoff benefits of competing successfully in the international electronics marketplace, then the potentially serious shortfall of engineers and technologists must be attacked directly and immediately. I submit that this starts by Canada developing clear-cut objectives and supporting policies that encourage and stimulate technological development and industrial development. These must be long-term. The federal government is prime on this.

An immediate action plan to drastically increase research and development effort in key areas, such as semi-conductors and software, is required. Basic research at our universities must be encouraged and funded.

If the above actions were carried out, the Canadian people, and its young people in particular, would both develop a favourable attitude towards technological development and industrial accomplishment and feel the assurance necessary to make a long-term commitment through education to a career in this area.

[Traduction]

Bien que notre technologie ait réduit nos besoins en matière de travailleurs spécialisés traditionnels, elle a fait naître de nouveaux besoins—et cela de façon dramatique—pour ce qui est des ingénieurs et des technologues dans le domaine de l'électronique. À la lumière de notre expérience dans le recrutement d'employés destinés à la Division de la commutation numérique à Bramalea qui, du niveau zéro, est montée à plus de 2 000 employés en quatre ans, notre compagnie n'est pas la seule à ressentir un cuisant besoin de compétences technologiques. La croissance rapide des salaires payés aux ingénieurs est une preuve de plus que la concurrence en vue de s'accaparer ces ressources humaines très rares est féroce. Je fais ici allusion à la courbe salariale moyenne des membres de l'Association des ingénieurs professionnels de l'Ontario qui monte systématiquement d'année en année ou encore à son équivalent en Alberta, dont le rythme de croissance est encore plus accéléré à cause de la mise en valeur des ressources pétrolières et gazières.

Les prévisions qui font état des besoins de recrues dans le domaine du génie électronique comparativement au nombre d'inscriptions de première, de deuxième et de troisième années dans les écoles de génie du Canada indiquent qu'il y aura une pénurie croissante dans ce domaine au cours des trois prochaines années. S'il est permis d'espérer que le Canada aura du succès dans le marché très concurrentiel de l'électronique, il nous faut ces ingénieurs et ces technologues pour mettre au point nos logiciels et nos semi-conducteurs, concevoir des systèmes électroniques qui répondent aux besoins de la clientèle, et dans le secteur des matériels et des logiciels, pour améliorer et mettre au point nos procédés manufacturiers, pour mettre en marché les produits qui en résultent et enfin pour desservir la clientèle une fois que les produits sont entre ses mains.

Les Canadiens profiteront directement et indirectement des avantages d'une concurrence réussie sur le marché international de l'électronique à condition que l'on s'attaque directement et immédiatement aux problèmes que pose en puissance une pénurie sérieuse d'ingénieurs et de technologues. Je crois pour ma part que la façon de s'y prendre est pour le Canada d'établir des objectifs clairement définis et d'instituer au service de ces objectifs des politiques propres à encourager et à stimuler le progrès technologique et industriel. Il s'agit d'objectifs à long terme et le gouvernement fédéral a un rôle de premier plan à jouer en ce domaine.

Un plan d'action devrait être mis en œuvre immédiatement afin de stimuler de façon dramatique la recherche et le développement dans des domaines clés tels que celui des logiciels et des semi-conducteurs. La recherche de base que l'on poursuit dans nos universités doit être encouragée et financée.

Si l'on exécute un tel programme, le peuple canadien et surtout les jeunes auront une attitude favorable vis-à-vis le développement technologique et les réalisations industrielles; c'est ainsi qu'ils acquerront l'assurance nécessaire pour s'engager à fond et à long terme dans un programme de formation débouchant sur des carrières dans ce domaine.

[Text]

In the education field, business and industry must be prepared to make a greater commitment to helping steer the education process through positions on community college and university advisory boards.

Co-operative education programs for engineers and technologists need to be encouraged by both industry and governments. There are advantages here to both the student and the eventual employer.

A program to update and maintain the practical know-how of community college instructors needs to be put into place. This needs co-operation between government and industry.

At an earlier session, Dr. Noah Meltz from the University of Toronto talked at considerable length about the forecasting tools required to plan for future manpower needs. These are important and should be developed and put in place.

Two points I would make, though, are: first, do not wait for statistics to take actions which are clearly needed now; and second, keep the ultimate goal of the statistics in mind as the forecasting tools are developed and do not let theoretical niceties interfere with getting usable numbers.

In summary, let me say that if government provides clear direction through policies and action, and industry and educational institutions work together to fine-tune the education process so that our young people have reason to be interested in a career in technology and can get good solid basic education at our schools, then we, as Canadians, can reap the benefits of being technologically competitive across the world.

Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Best.

Mr. McDermid, do you have some questions?

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman, and welcome, Mr. Best.

I, Mr. Chairman, have a leg-up on you in this particular one because I, a week and a half to two weeks ago, had the pleasure of touring Northern Telecom and spent a considerable amount of time with the company examining exactly what they are doing there. If you come back to Brampton sometime and have some spare time I would be more than happy to invite you to tour Northern. I know they would be happy to have you.

The Chairman: Northern used to be in my constituency completely; then they moved, a few years ago, down here.

[Translation]

Le monde des affaires et le monde industriel doivent être prêts à s'engager davantage à appuyer le secteur de l'enseignement et à l'aider dans l'orientation du processus éducationnel en acceptant des postes au sein de conseils consultatifs des universités et des collèges communautaires.

Des programmes coopératifs d'enseignement à l'intention des ingénieurs et des technologues doivent être encouragés et par l'industrie et par les gouvernements. Une telle politique profitera d'ailleurs aux élèves comme aux employeurs éventuels.

On doit mettre en place un programme visant à mettre au jour et à conserver les connaissances acquises sur le plan pratique par les enseignants des collèges communautaires. Cela exige une collaboration entre le gouvernement et le secteur industriel.

Lors d'une séance précédente, M. Noah Meltz, de l'Université de Toronto s'est penché longuement sur les instruments de prévisions qui nous permettront de planifier nos besoins futurs en matière de main-d'œuvre. C'est un aspect important du problème, il doit être perfectionné et mis en place.

Mais j'aimerais aussi insister sur deux points: premièrement, n'attendez pas d'avoir les statistiques en main avant de prendre les mesures qui s'imposent maintenant; et deuxièmement, ne perdez pas de vue le but ultime pour lequel on assemble les statistiques et qui est de s'en servir comme outil de prévisions; ne laissez pas des nuances toutes théoriques devenir un obstacle à l'obtention de données utilisables.

En résumé, je dirai ceci: si le gouvernement adopte les politiques et prend les mesures qui nous permettront de nous orienter dans une direction bien définie, et si le monde industriel et le monde de l'enseignement travaillent ensemble au perfectionnement du processus éducationnel de façon que nos jeunes gens trouvent de bonnes raisons de s'intéresser à des carrières technologiques et puissent obtenir une solide formation de base dans nos écoles, eh bien je dis que nous, en tant que Canadiens, pourrions récolter les avantages d'une technologie qui soit concurrentielle à travers le monde.

Merci.

Le président: Je vous remercie, M. Best.

M. McDermid, avez-vous des questions?

M. McDermid: Merci monsieur le président et M. Best, permettez-moi de vous souhaiter la bienvenue.

Moi-même monsieur le président, j'ai un peu d'avance sur vous dans ce sujet particulier parce qu'il y a une semaine et demie ou deux semaines, j'ai eu le plaisir de visiter les établissements de Northern Telecom et que j'ai passé un temps considérable au sein de cette entreprise afin de voir exactement ce qu'on y faisait. Si un jour vous revenez à Brampton et que vous disposez d'un peu de temps, je serais très heureux de vous inviter à faire une visite semblable. Nous serions certainement très heureux de vous y recevoir.

Le président: Toutes les installations de Northern étaient autrefois situées dans ma circonscription et il y a quelques années, elles déménagèrent ici.

[Texte]

Mr. Best: Well, we are divided now. We are still in both towns in fairly significant numbers.

Mr. McDermid: I am interested in your recommendations regarding co-operation between industry and post-secondary education. We discussed that a little earlier. I am not sure if you were here when we discussed it with Mr. Porter but one of the things that he said was that industries are interested but really are not prepared to, in fact, help fund, help maybe provide some equipment for training—that sort of thing.

Now, I understand that industries pay large amounts of taxes towards school boards and regional governments, et cetera, et cetera, and feel that maybe in that way they contribute to the educational process and should not do so any further, other than maybe in an advisory capacity. Can I have, perhaps, your thoughts on that particular thing? Does Northern Telecom get involved in any way, shape or form with post secondary education vis-à-vis equipment?

• 1040

Mr. Best: Yes, we do, we certainly have in a significant way. Perhaps I can answer that in two ways: Sheridan College and Northern Telecom, of course, have had a longstanding relationship since 1967 when they came into being. We probably have not done as well by them in providing equipment for them as we should have. We are working on a project right now. I guess Sheridan and Northern started together; we are in the telecommunications business and Sheridan graduated the technologists, so we thought it would be a good idea if we had a telecommunications option at Sheridan. We approached Sheridan; Dave Olive, who is the head of technology here, reacted quite favourably and we got it off the ground last year. We got it off the ground with a Northern instructor running one course throughout the full two terms for the students here. Our instructor, I think, mainly brought his own equipment with him from Northern.

The concept, of course, was to make Sheridan self-sufficient this year. We are fighting the battle right now, which goes on in any large bureaucracy, and with which I am sure are familiar, of putting up some equipment to enable them to do what they set out to do and what we want them to do, and I think we will be successful. It does not happen at the snap of a finger.

If we move out to Alberta for a moment, we have a switching plant in Calgary, of course. Some years back, in co-operation with the Government of Alberta, and I am not sure whether it was SAIT or NAIT, it was one or the other, we provided them with a full-fledged SP-1 switching machine to

[Traduction]

M. Best: Eh bien maintenant, nous sommes divisés. Mais nous sommes quand même encore présents dans chacune des deux villes en nombre assez important.

M. McDermid: Les recommandations que vous avez formulées en ce qui concerne la collaboration entre l'industrie et l'enseignement post-secondaire m'ont fort intéressé. Nous en avions d'ailleurs parlé auparavant. Je ne sais pas si vous étiez présent lorsque nous avons échangé nos points de vue avec M. Porter mais une des choses qu'il a dites, c'était que les industries s'intéressent à la chose mais ne sont pas vraiment prêtes à aider concrètement à financer, ou aider à mettre à la disposition des institutions d'enseignement des équipements destinés à la formation, enfin d'apporter ce genre d'aide.

Je sais que le secteur industriel débourse des sommes importantes en impôts destinés à alimenter les commissions scolaires et les gouvernements régionaux, etc, etc, et il me semble que ce mode de contribution de leur part au processus éducationnel est peut-être suffisant, et qu'ils ne sont pas tenus de faire davantage sauf peut-être à titre de conseillers. Puis-je savoir ce que vous pensez sur ce point particulier? Est-ce que la Northern Telecom s'implique de quelque façon que ce soit dans l'enseignement postsecondaire pour ce qui est de l'équipement donné ou prêté?

M. Best: Certainement, et cela de façon significative. Je répondrai à cela de deux façons: Bien sûr, Northern Telecom et le Collège Sheridan entretiennent des relations depuis longtemps, en fait depuis 1967 lorsque le collège fut fondé. Nous ne leur avons pas procuré de l'équipement en aussi grandes quantités que nous aurions dû le faire. Nous travaillons conjointement à un projet à l'heure actuelle. J'imagine que Sheridan et Northern ont commencé à peu près ensemble; nous sommes dans le commerce des télécommunications et Sheridan enseignait ce genre de technologie; nous avons donc pensé que ce serait une bonne idée si Sheridan offrait à ses étudiants une option en télécommunications. Si bien que nous avons approché Sheridan et Dave Olive, qui dirige ici le service de technologie, a réagi très positivement à cette idée et nous avons lancé le projet l'an dernier. Et la façon dont nous avons procédé, c'est que nous avons eu un professeur de Northern qui a dirigé un cours pendant les deux années complètes que passent les élèves ici. Si je ne m'abuse, je crois que notre professeur a amené avec lui son propre équipement de Northern.

Bien entendu, le but est de rendre Sheridan autosuffisant cette année. Et en ce moment-même, nous sommes aux prises avec les complications que l'on rencontre dans toute grande bureaucratie—je suis sûr que je salue vous est familier—c'est-à-dire que nous essayons d'installer de l'équipement qui leur permettra de réaliser leurs objectifs et aussi qui nous permettra de réaliser les nôtres et je crois d'ailleurs que nous réussirons. Ces choses là ne se font pas en un clin d'œil.

Mais passons un moment à la province d'Alberta où nous avons une usine de fabrication de commutateurs à Calgary. Il y a quelques années, en coopération avec le gouvernement de l'Alberta—je ne suis pas sûr s'il s'agissait du département SAIT ou du NAIT—c'était l'un ou l'autre, nous avons mis à

[Text]

train their students on. I am not sure of the details. I honestly suspect that we got paid something for it, but I think we got paid a lot less than we would normally sell it for. I think that was an example of good co-operation.

Is there enough? No, generally I think not. We tend to be very cautious. And we tend to be cautious in commitment about students also. We have upturns and downturns in business. I noted that Mr. Porter mentioned the co-operative program experience they have had; I guess most of us in business have had the same. You do everything you can to avoid it and I think—this is not particularly aimed as a knock at unions—where you have a union contract and you have a seniority clause, if you get into a downturn the first people to go are the junior people and they will be co-op students. We have had that experience in the past.

Mr. McDermid: In your hiring at Northern Telecom, what percentage of your new employees would come from community colleges, from the training here?

Mr. Best: I cannot separate community colleges from places such as Ryerson, let us say . . .

Mr. McDermid: No, all right.

Mr. Best: . . . if you have a figure of technologists in mind. For example, last year we hired 50 graduate technologists to go into our shop as production testers, that was in Bramalea alone, we probably hired another 20 out of technical schools to go into various office technological jobs, so 70. Last year, at the same time, we hired about 200 managers, engineers and technologists, and what we call our specialists—they would be business systems people—so 70 out of 200 knowledge workers, if you want to put it that way.

Mr. McDermid: You mentioned in your brief the problems with hiring engineers today and that, in fact, engineering is going to be a very important occupation in the next few years, especially with the megaprojects and the high technology, especially in telecommunications, where Canada, I gather, is at present at the top of the list and competitive with anyone in the world. How do you see our overcoming the engineering shortage? How do you see us, as governments and universities, and you as employers encouraging, for example, women to enter the field of engineering, whereas now I gather only 6 per cent to 8 per cent of the applicants are women?

[Translation]

leur disposition un modèle de commutateur SP-1 devant servir à entraîner leurs élèves. Je ne connais pas tous les détails mais je crois savoir qu'on nous a payé quelque chose pour cette machine, mais je crois qu'ils l'ont payée bien moins cher que son prix normal de vente. Voilà je pense un bon exemple d'une collaboration efficace.

Cela suffit-il? De façon générale, non je ne crois pas. Nous avons tendance à être très prudents et nous sommes prudents aussi en ce qui concerne nos promesses concernant l'envoi d'élèves. Dans les affaires, vous savez, nous avons des hauts et des bas. J'ai remarqué que M. Porter a parlé de l'expérience en programme coopératif qu'ils ont vécue; et je crois que cela correspond un peu à ce que nous avons vécu nous-mêmes dans le monde des affaires. Nous faisons tout ce que nous pouvons pour éviter les obstacles et ce que je dois dire n'est pas inspiré par un désir d'attaquer les syndicats. Mais le fait est que lorsque vous avez un contrat avec les syndicats et que ce contrat contient une clause d'ancienneté, si les affaires se ralentissent, les premiers à partir sont les employés ayant le moins d'ancienneté et cela sera évidemment les étudiants en programme de coopérative. Nous avons vécu cette expérience dans le passé.

M. McDermid: Lorsque vous recrutez à Northern Telecom, quel pourcentage de vos nouveaux employés proviennent de collèges communautaires, c'est-à-dire ont été formés ici-même?

M. Best: Je ne peux pas faire le décompte entre ceux qui nous viennent de collèges communautaires distincts d'endroits tels que Ryerson par exemple . . .

M. McDermid: Non, je comprends.

M. Best: Je peux peut-être donner l'idée d'un cas spécifique, celui des technologues par exemple. Si, l'an dernier, nous avons recruté 50 technologues diplômés pour aller travailler dans nos ateliers comme préposés aux tests sur la production, et cela s'appliquait à Bramalea seulement, eh bien nous en avons embauché une vingtaine d'autres, ceux-là provenant des écoles techniques afin d'aller occuper des emplois relevant de la technologie dans les bureaux. Donc environ 70 l'an dernier et l'an dernier également, à la même époque, nous avons embauché environ 200 chefs de service, ingénieurs et technologues, et aussi ce que nous appelons nos spécialistes, il s'agit de notre personnel affecté aux systèmes téléphoniques venant de ces écoles sur un total de 200 cadres et spécialistes si vous voulez calculer dans ces termes-là.

M. McDermid: Votre mémoire fait mention des problèmes qu'il y a aujourd'hui à embaucher des ingénieurs et on insiste sur le fait que l'ingénierie sera une occupation très importante au cours des prochaines années surtout à cause des megaprojets et de la très haute technologie requise par les télécommunications où au Canada, c'est du moins mon impression, nous faisons très bonne figure, et dominons le marché ou du moins nous sommes très concurrentiels avec le reste du monde. Comment pensez-vous que nous allons venir à bout de cette pénurie d'ingénieurs? Comment pensez-vous que nous, en tant que gouvernements et maisons d'enseignement et que vous, en tant qu'employeurs, pourrions-nous faire pour encourager par exemple les femmes à faire des études et devenir ingénieurs; si

[Texte]

Mr. Best: Yes, I agree with your figure, I think it is somewhere around 5 per cent or 6 per cent. But that 5 per cent or 6 per cent, interestingly enough, is a fantastic increase over six or seven years ago, or ever five years ago, you have had quantum leaps. I can remember an experience I guess back in 1976 when we wanted to hire some female engineers. We are a technological company and many of our engineers become our managers. We wanted to have some female managers and so we went out to see if we could hire some female engineers, and it was an interesting experience. We looked at the University of Toronto for one and, although my numbers are probably not dead accurate the magnitude is right, there were about two female engineers in the graduating class, four in third year, eight in second year and about a dozen in first year, and that has carried on. I have not done the same survey since, interestingly enough, but we have hired female engineers, in small numbers admittedly, in the last two or three years, and very competent ones.

• 1045

I think what you face there are probably two things. First, I will say, it is probably the female's own view of what is a female job, and second, it is industry, management and a male view of what is a female job. I am not sure you can separate the two. I think you have a culture to beat. I think we are starting to do it, and I think it is important to do it. There is nothing wrong whatsoever with capitalizing on anybody who has the ability, take advantage of it and fill the need.

I think, to answer the first part of your question, we went through a period, in the 1960s, and probably even into the early 1970s, where arts and science were very much the in thing to do. They were probably not too concerned about what you did when you finished school, about getting a job and that because there were lots of opportunities. It is quite a different world today, of course, it is much more demanding.

If we can see a clear direction where Canada can compete internationally, that there is a future in technology in Canada, and there have been lots of examples that there are not, then I think we will get people interested in it. In the short run, I am not sure how we solve it. We recruit, of course, in the United Kingdom which happens to be a good source of recruits right now because of the economy there, and I guess that is what we have to do. Another thing we can do of course is utilize more technologists who come out of school quicker than engineers,

[Traduction]

je ne m'abuse, à l'heure actuelle, de 6 à 8 p. 100 seulement des demandes d'emploi portant sur des postes d'ingénieurs proviennent de femmes?

M. Best: Oui, je suis d'accord avec vos chiffres, je crois que c'est autour de 5 p. 100 ou 6 p. 100, mais ce qui est très intéressant par exemple, c'est que ces 5 ou 6 p. 100 représentent une augmentation fantastique comparativement à la situation il y a 6 ou 7 ans ou même il y a 5 ans, là vraiment, on fait des bonds en avant qui sont presque planétaires. Je me souviens d'une expérience qui date de 1976 je crois, c'était au moment où nous voulions embaucher des ingénieurs féminins. Évidemment, nous sommes une compagnie technologique et la plupart de nos ingénieurs deviennent éventuellement des gestionnaires. Ce que nous voulions, c'est d'avoir des gestionnaires féminins si bien que nous sommes allés à la recherche d'ingénieurs féminins afin de les embaucher chez nous et ce fut une expérience fort intéressante. Si on prend comme exemple l'Université de Toronto—et là mes chiffres ne sont pas absolument exacts, mais la proportion je pense est assez exacte—eh bien dans la classe des finissants du cours d'ingénieurs il y avait deux femmes, il y en avait 4 en troisième année, 8 en deuxième année et environ une douzaine en première année et d'ailleurs cette proportion s'est maintenue. Je n'ai pas répété la même enquête depuis mais au cours des deux ou trois dernières années nous avons embauché des femmes qui étaient ingénieurs, pas en grand nombre je le reconnais, et c'était vraiment des femmes très compétentes.

Je crois qu'il y a deux problèmes qui nous font face sur ce plan là, le premier c'est probablement la perception qu'a la femme elle-même de ce que doit être un métier de femme et deuxièmement, c'est la perception de ce que l'industrie, la direction et les hommes tout simplement ont de ce que doit être un métier de femme. Et je ne suis pas sûr qu'on puisse faire la distinction entre les deux perceptions. C'est un problème qui relève de la culture et que nous devons faire disparaître. Je pense que nous sommes partis du bon pied et je crois qu'il est très important d'y arriver. Il n'y a absolument rien de mal à miser sur quelqu'un qui a la compétence, qui veut exploiter son talent, et qui remplit les conditions d'un poste.

J'en viens à la première partie de votre question en me rappelant que nous avons passé une période au cours des années 60 qui a continué jusqu'au début des années 70, où les arts et les sciences étaient très à la mode. On ne s'inquiétait pas probablement beaucoup de ce que vous étiez pour faire à la fin de vos études afin d'obtenir un emploi et cela est compréhensible, il y avait un tas de poste vacants. Le monde a changé aujourd'hui bien sûr, le monde est beaucoup plus exigeant.

S'il nous est permis de voir clairement dans quelle voie peut s'engager le Canada pour concurrencer sur le plan international, si nous croyons qu'il y a un avenir au Canada dans la technologie—et malheureusement il y a eu bien des exemples qui ont infirmé cette proposition—eh bien je pense qu'éventuellement on peut intéresser les gens à cela. A court terme, je ne vois pas très bien où est la solution. Nous faisons du recrutement, bien sûr, au Royaume Uni qui à l'heure actuelle est une excellente source de recrutement à cause de l'économie

[Text]

and technologists today, I submit to you, are every bit as competent as engineers who graduated 15 years ago. There has been a fantastic upgrading in the technology education, but you have got to get that thinking across to people, that there is a future in technology, that Canada is committed to maintaining a place in technology. That is our job and, I submit, your job as well—we cannot do it separately, we have to do it together.

Mr. McDermid: I have two points. First of all, you said you recruit from Britain. You recruit what, engineers? Is that what you are talking about?

Mr. Best: Engineers and very experienced hands-on technologists.

Mr. McDermid: But can you not obtain them here in Canada?

Mr. Best: No, it is very difficult to obtain people in Canada who have experience in telephone switching technology. Most of the places that we would obtain them are from our customers, and it does not make very good sense to recruit people, to steal people from your customers—it does not leave them in a good frame of mind to do business with you.

Mr. McDermid: Well then, what is Northern Telecom doing about training their own rather than going overseas? One of our mandates is to find out why we are recruiting from overseas and not training them here with massive unemployment when we obviously have one of the best educational systems in the world.

Mr. Best: I mentioned that we had hired a large number of technologists last year. They come in of course and if they have a good basic and up-to-date grounding in theoretical technology, electronic technology, we probably pour in between one to two years of classroom training coupled with relatively nonproductive on-the-job experience into bringing them on to speed to what we need for hands-on—and here I am talking mainly about our customer service organization—that when the telephone switching machine in somebody's office goes down and they cannot get it up themselves, these are the people who go out and bring it up. Now, if you have some pretty competent technological people in the telephone company working on it and it is not up, you will have a lot of angry customers on your hands. So, we have an organization called ETS, emergency technical system it is called, whose objective is to put it up in 15 minutes, and we meet that objective. So we are talking highly sophisticated, hands-on experienced people who can perform under pressure and it takes time to train them. When I say we recruited, we recruited five because we had to seed the number of new

[Translation]

qui prévaut là-bas et j'imagine que nous devons le faire. Une autre chose que nous pouvons faire, c'est d'utiliser davantage, de recruter davantage des technologues qui sortent plus vite de l'école que les ingénieurs; et je peux vous affirmer, soit dit en passant, que les technologues d'aujourd'hui sont absolument aussi compétents que les ingénieurs qui étaient diplômés il y a 15 ans. Il y a eu des avancées formidables dans l'enseignement de la technologie et un perfectionnement de cet enseignement; mais ce qu'il faut faire, c'est de faire passer ce message-là parmi la population à savoir, qu'il y a un avenir en technologie, que le Canada a le ferme propos de maintenir son rang en matière de technologie. C'est à nous qu'il incombe de faire passer ce message et si vous me permettez d'être franc, c'est aussi votre responsabilité. Nous ne pouvons agir séparément, nous devons faire cela ensemble.

M. McDermid: J'ai deux questions. Premièrement, vous avez dit que vous faisiez du recrutement en Grande-Bretagne. Qui recrutez-vous, des ingénieurs? Est-ce que c'est la catégorie de travailleurs dont vous parliez?

M. Best: Des ingénieurs et des technologues très expérimentés sur le plan de la pratique.

M. McDermid: Mais ne pouvez-vous procéder à ce recrutement ici au Canada?

M. Best: Non, il est très difficile de se procurer au Canada les gens qui ont de l'expérience dans la technologie de la commutation téléphonique. La plupart des endroits où nous pourrions en trouver, c'est parmi nos clients et ça n'a pas beaucoup de sens de recruter les gens en piratant auprès de ses propres clients. Ça ne laisse pas la clientèle dans un état d'esprit qui la rende très favorable à notre entreprise.

M. McDermid: Alors, que fait Northern Telecom pour former ses propres technologues plutôt que d'aller à la pêche outremer? Il fait partie de notre mandat d'essayer de découvrir pourquoi au Canada nous faisons du recrutement outremer au lieu de former nos gens ici où d'une part, de toute évidence, nous avons l'un des meilleurs systèmes d'enseignement au monde et où d'autre part, nous souffrons d'un chômage massif.

M. Best: Je mentionnais le fait que nous avions embauché l'an dernier un bon nombre de technologues. Bien sûr il en vient et si ceux qui se présentent ont de solides connaissances de base et des connaissances à jour sur la technologie théorique, sur la technologie électronique, eh bien ce que nous faisons c'est que nous leur faisons passer un an ou deux en cours de formation, nous leur donnons un entraînement sur place dans l'usine, ce qui n'est pas très productif, afin d'accélérer le processus qui leur permettra d'accéder à une dextérité et à une compétence dont nous avons besoin, et là je parle surtout de notre division qui s'occupe de desservir la clientèle; c'est-à-dire que quand un central téléphonique tombe en panne dans le bureau de quelqu'un et que personne ne peut réparer ça sur place, ce sont ces technologues qui viennent de chez nous et qui iront faire la réparation. Un exemple: il peut y avoir des technologues fort compétents au service de la compagnie de téléphone qui tentent de faire la réparation et qui n'y arrivent pas, vous auriez alors un tas de clients qui seraient furieux contre vous. Nous avons donc institué un service appelé Système d'urgence technique qui a pour mission de remettre le

[Texte]

people we had hired with some experienced hands-on people as well.

[Traduction]

central téléphonique en état de fonctionnement en 15 minutes, et nous réalisons cet objectif. Donc il s'agit de personnel hautement spécialisé ayant acquis de l'expérience sur place, sur les centraux eux-mêmes, et qui peuvent faire leur travail sous une grande tension, cela prend du temps pour entraîner ces gens là. Quand je dis que nous en avons recruté (outremer), je parle de 5 recrues dont nous avions besoin car il nous fallait encadrer notre nouveau personnel avec des technologues expérimentés qui pouvaient travailler sur place afin de les faire profiter de leur expérience.

• 1050

Mr. McDermid: So you are training Canadians who will be doing the same job as those you are recruiting from Britain.

M. McDermid: Ainsi, vous entraînez des Canadiens qui feront le même travail que ceux que vous avez recrutés en Grande-Bretagne?

Mr. Best: That is right.

Mr. McDermid: You are doing a blend now, and hopefully you will eventually not have to recruit offshore.

M. Best: C'est exact.

M. McDermid: Vous procédez à votre amalgame maintenant et j'imagine qu'éventuellement vous espérez ne pas avoir à recruter outremer.

Mr. Best: Who wants to recruit offshore? It costs a pile of money to go to England these days and it costs even more to move them over. It is much better to get them here if you have them. You can only tolerate a certain level of inexperience in a group. You have got to have some experienced people in it to provide the guidance and the leadership. We have some of our own, undoubtedly, who have moved from other systems, but we still are manufacturing those other systems and supporting them in the field, and all those sorts of things.

M. Best: Qui recruterait outremer de son plein gré? Cela coûte des tas d'argent de se rendre en Angleterre de nos jours et ça coûte encore plus cher de les transporter ici. Il est bien préférable de les recruter ici-même s'ils existent ici. Et dans tout groupe, il y a une limite au nombre de personnes inexpérimentées qui est acceptable. Il faut des gens d'expérience pour encadrer ceux qui n'en n'ont pas et pour leur montrer le chemin. Bien sûr, nous avons nos propres gens d'expérience qui ont permuté d'autres divisions, mais nous ne pouvons pas épuiser cette veine-là car nous continuons de fabriquer ces autres systèmes et il nous faut continuer à en faire le service auprès de notre clientèle et ainsi de suite.

So yes, we do a lot of training in that area. We are going to have to change our view on that training, and that is something which might be interesting to you. One of the best training grounds we have ever had in Northern Telecom for the hands-on technologist was our installation organization. These are the people who go out to the telephone companies' premises and install the machines that we manufacture at Bramalea. We typically did not hire technologists into the installation department, and yet over a period of years, with a lot of classroom training and a lot of on-the-job experience, we developed, just ourselves, some of the best technologists we have in the company today because the opportunity was there. As our products have changed, the number of people involved in the installation effort and the testing in the field, because of modern technology, has gone down very, very drastically, and it is continuing to go down. So we do not have that training ground, and we are switching our thinking now to a training program aimed at emergency technical assistance training. In fact, it is under development; my people up in Ottawa may be in our labs right now.

Si bien que je puis dire qu'il se passe beaucoup d'activités dans le domaine de la formation. Mais cette formation va devoir subir des changements profonds et ceci pourrait présenter un certain intérêt pour vous. Un des terrains les plus fertiles pour la formation du personnel que nous avons jamais exploités à Northern Telecom, et je parle de la formation des technologues sur la route, c'était notre organisation d'installations. Je veux parler des gens qui se rendent sur les lieux des compagnies téléphoniques et installent les systèmes que nous fabriquons à Bramalea. Nous n'avons pas recruté directement de technologues pour les intégrer à la Division des installations et pourtant, au cours des années, avec une bonne dose d'enseignement théorique en classe et une bonne dose d'expérience pratique, nous avons avec nos propres moyens formé les meilleurs technologues que nous avons dans la compagnie, simplement parce que l'occasion s'en présentait. Avec l'évolution de nos produits, le nombre de personnes impliquées dans les installations et dans la vérification sur place a énormément baissé, cela à cause de la technologie moderne; et cela continue de baisser. Si bien que nous n'avons plus ce terrain fertile pour la formation et l'enseignement et nous pensons en ce moment à instituer un programme de formation qui serait axé sur les travaux techniques d'urgence. En fait, on est à mettre au point ce programme; notre personnel d'Ottawa, par exemple, est probablement dans nos laboratoires au moment où je vous parle afin de s'y préparer.

[Text]

Mr. McDermid: Developing that program.

Mr. Best: Yes.

Mr. McDermid: That is fascinating.

If you were talking today to a young person who is maybe interested in working with Northern Telecom in the future and who is not going to get an engineering degree, what would you advise him to do, as far as his education is concerned, if he is not going to a university?

Mr. Best: To get a good technology education in electronics and to pick up as much software information along the way as he could. That is the combination of the future—the combination of electronics hardware design and software know-how. There is no doubt about it. Our industry, by the way, is no different from the computer industry. They have converged almost to the point of being one today. The IBMs and the Northern Telecoms, the AT&Ts, General Telephone, AEL Microtel in Canada—we are all in the computer business, to all intents and purposes. A large switching machine is no more than a large, very reliable computer.

Mr. McDermid: My final question: Does Northern Telecom have an affirmative action program within its company; affirmative action in hiring women but also affirmative action in hiring the handicapped? I do not have to ask about new Canadians. I have been through your plant and I know you have an affirmative action program there. I am thinking more of women in a career-oriented area and of the handicapped. As a supplementary to that, what are your thoughts, as a person from the private sector, on contract requirements by governments that you have an affirmative action program before you can bid on government contracts?

Mr. Best: I will start with the first part. I think I would have to say that generally speaking we do not have anything that I would want to call an affirmative action program, certainly not in the way that affirmative action is looked on in the United States. We have a conscious program of trying to add females to management. Let us be blunt: there are advantages for us. We have a population in the shop that is probably 55 per cent female, and there are advantages to having female managers manage those people, so we quite consciously will look. Beyond that, we have tied to seed, as I said, some into the engineering ranks. Speaking bluntly, we take the best person we can get to do the job, whether it be female or male. It really does not matter to us. It certainly does not matter to me and I am responsible for the hiring for Bramalea. We are interested in the best person with the best skills to do the job.

[Translation]

M. McDermid: A mettre au point ce programme.

M. Best: Oui.

M. McDermid: Cela est fascinant.

Si aujourd'hui vous aviez devant vous un jeune homme ou une jeune femme qui pourrait être intéressé à travailler pour Northern Telecom dans l'avenir, je veux parler d'une personne qui ne détiendrait pas un diplôme d'ingénieur, quels conseils lui donneriez-vous en matière d'éducation s'il est entendu qu'il ou elle ne fréquentera pas l'université?

M. Best: D'obtenir une bonne formation technologique en électronique et d'assembler le plus de connaissances possibles dans le domaine des logiciels. C'est d'ailleurs la combinaison de l'avenir: on combine d'une part le matériel électronique au point de vue conceptuel et les connaissances pratiques en matière de logiciels. Nul doute là-dessus, et d'ailleurs notre industrie ne diffère pas de celle des ordinateurs. Il y a de telles lignes de convergences entre elles qu'elles se confondent presque à l'heure actuelle. Qu'il s'agisse d'IBM ou de Northern Telecom, de AT&T, de General Telephone, de AEL Microtel au Canada, pour toute fin pratique, nous sommes toutes dans le domaine de l'ordinateur. Un très grand commutateur téléphonique, c'est ni plus ni moins qu'un très grand ordinateur qui est très fiable.

M. McDermid: Une dernière question: Northern Telecom a-t-elle en place à l'heure actuelle un programme d'action positive au sein de la compagnie; un programme d'action positive vis-à-vis le recrutement des femmes mais aussi un tel programme visant à recruter plus de handicapés? Je ne vous pose pas la question en ce qui concerne les néo-Canadiens car ayant visité votre usine je sais très bien que vous avez en place un programme dans ce domaine. Je pense plutôt à ce que vous faites pour les femmes et les handicapés afin de les inciter à se joindre à vous. Comme question supplémentaire à cette première, j'aimerais vous demander si vous, en tant que membre du secteur privé, vous avez des opinions sur la possibilité pour le gouvernement d'insister pour qu'une entreprise ait mis en place un programme d'action positive avant de pouvoir soumissionner en vue d'obtenir des contrats gouvernementaux?

M. Best: Je vais commencer par répondre à votre première question. De façon générale, je ne pense pas que nous puissions dire que nous avons en place ce que vous appellerez un programme d'action positive, certainement pas dans le sens qu'on l'emploie aux États-Unis. Nous avons institué, de façon très consciente, un programme qui vise à ajouter plus de femmes à notre corps de gestion. Et là, je vais être bien franc: cela comporte des avantages pour nous. Nous avons dans notre compagnie un contingent d'employés représentés à 55 pour cent probablement par des femmes et nous voyons certains avantages à ce que des femmes soient responsables de la gestion de ces femmes, si bien que c'est très volontairement que nous rechercherons des gestionnaires féminins. Au-delà de cela, et je l'ai déjà mentionné, nous essayons d'alimenter notre contingent d'ingénieurs en talents féminins. Et pour vous parler tout aussi franchement, nous essayons d'obtenir la meilleure personne pour un emploi donné, quelque soit le sexe. Le reste nous importe peu. En tout cas, cela ne m'importe pas à moi et je suis responsable du recrutement pour Bramalea. Ce

[Texte]

Handicaps are something we are really just getting into and starting seriously to look at. I am not going to say we do not have any handicapped in the building, but we do not have so many that I could quickly rhyme you off some names. Let us put it that way. I think it is a serious problem. I think they can contribute, and some interesting benefits come with them, if you want some real benefits.

Let me give you an anecdote. Our Calgary plant, which is much smaller and does not have the problems of volume and size that we have to cope with in Bramalea, hired two handicapped people into the shop. They do basically what we do in Bramalea. One of them is still there five years later. We started the plant . . .

The Chairman: Are they in wheelchairs? What is their handicap?

Mr. Best: Both were in wheelchairs. We had to modify the work positions to accommodate them. One worked out fantastically and is still there. In fact, in modifying the work position to make it better for him, we also made it better for the other employees doing the same job. We improved their productivity and made them a lot happier because it reduced their fatigue. The other one did not work out. I guess it was an attitudinal thing. I do not think it was our fault. I understand it was not.

Yes, we are now starting to look at it and how to cope with it in a large place like Bramalea with the problems of a large hourly population and salaried population, both of which, by the way, are unionized. The engineers and professionals are not, but the technologists and salaried workers are both unionized, as are the hourly workers. A lot of co-operation between us and the UAW is needed in this particular case. I am sure we will get that. We have not approached them yet, but we are looking at it. We think there is a need whether it be the handicapped in general or some other rehabilitated people whom the Workmen's Compensation Board of Ontario send out.

Now, how would I feel about the government getting involved in this? I do not think there is anything wrong with the government getting involved as long as it is done with enough foreplanning and forewarning that people can be prepared. I do not think affirmative action is a positive thing if it becomes reverse discrimination against people who are more qualified for a job. I think you have to forewarn society as a whole and business and industry and government enough that

[Traduction]

qui nous intéresse, c'est d'avoir la meilleure personne présentant les meilleures compétences pour un emploi donné.

• 1055

Pour ce qui est des handicapés, nous commençons tout juste à cerner ce secteur et nous l'envisageons d'ailleurs très sérieusement. Je ne prétends pas que nous n'avons aucun handicapé parmi nos employés mais nous n'en avons pas en si grande quantité que je pourrais me mettre tout à coup à vous décliner leur nom. Mais ce que je puis dire, c'est que je crois qu'il s'agit d'un sérieux problème. Je crois que les handicapés peuvent contribuer quelque chose. Et qu'il y a certains avantages à en avoir parmi nous.

Laissez-moi vous donner un exemple. Notre usine de Calgary est beaucoup plus petite et ne fait pas face à des problèmes de volume et de dimensions que nous avons à traiter ici à Bramalea. Ils ont embauché deux personnes handicapées pour travailler dans l'usine. L'une d'elles est encore là après cinq ans. Nous avons commencé, à l'usine . . .

Le président: Est-ce qu'ils sont en chaise roulante? Quel est leur handicap?

M. Best: Toutes deux étaient en chaise roulante. Nous avons dû modifier les positions de travail afin de les recevoir. L'une d'elles travaille de façon extraordinaire et elle est toujours là. Eh bien, ce qui est curieux c'est qu'en modifiant la position de travail pour qu'elle soit mieux adaptée à ce handicapé, nous avons constaté que cette modification était en fait une amélioration qui profitait aux autres employés effectuant le même travail. Nous avons réussi à augmenter leur productivité et à les rendre bien plus heureux parce que le coefficient de fatigue était réduit. Dans l'autre cas, ça n'a pas marché. J'imagine qu'il s'agissait d'une question d'attitude. Je ne crois pas que c'était de notre faute et on me dit qu'effectivement ce ne l'était pas.

Eh bien oui, nous commençons à considérer cela sérieusement et aussi à étudier les problèmes que cela peut soulever dans un endroit aussi grand que Bramalea où travaille une large population d'employés payés à l'heure et d'employés salariés; incidemment, ces deux groupes sont syndiqués. Les ingénieurs et les professionnels ne le sont pas mais les techniciens et les travailleurs salariés sont tous syndiqués, de même que nos employés payés à l'heure. Cela exige un grand travail de collaboration entre nous et dans ce cas particulier, l'intervention de la OUA est nécessaire. Je suis sûr que nous aurons cette collaboration. Nous n'avons pas encore fait les premiers pas mais nous y pensons. Je pense qu'il y a là un besoin à satisfaire, qu'il s'agisse des handicapés en général ou d'autres personnes réhabilitées qui nous viennent de la Commission de Compensation de Travail de l'Ontario.

Et je passe à votre deuxième question, à savoir quel est mon sentiment sur le rôle que devrait jouer le gouvernement là-dedans? Je pense qu'il n'y a rien de mal à ce que le gouvernement s'implique là-dedans pour autant que cela soit fait avec assez de planification préalable et que les gens puissent savoir à quoi s'attendre de façon qu'ils s'y soient préparés. Mais je ne crois pas qu'un programme d'action positive soit effectivement «positif» s'il a pour résultat une discrimination à rebours contre

[Text]

people can move in, know this is coming and take action to move toward it. Sure, some who do not react will get caught, but you have to forewarn them enough so they can react and so can the people. You can have people prepared who are totally qualified for the job.

I do not think it is necessarily positive. I know the arguments that go on in the United States about having to break the cultural cycle to get out of certain things. I will accept some of them, but I think you can do it in a more gradual way. I do not think we have quite the problems they had in the United States in some of these areas. Perhaps I am naive that way, but I just do not believe it is that serious.

The Chairman: Where do you recruit most of your technologists from?

Mr. Best: Anywhere in Ontario we can get them. Sheridan, Humber, Algonquin and—the name escapes me—the one at Brockville.

The Chairman: So for the Bramalea plant you try to recruit as close to home as possible and, if you cannot, you go farther afield in Ontario.

Mr. Best: NAIT and SAIT are very attractive in Alberta because they have a good solid telecommunications option, but it is very difficult to get people to move out of the west these days, as you can appreciate. We have tried recruiting there and we have had mediocre success. We try to stay in Ontario, if possible, for Ontario and in Quebec for Quebec.

The Chairman: You pointed out in your brief that there is a declining number of unskilled and semi-skilled jobs at Bramalea with Northern Telecom. Yesterday we had a witness as we do from time to time, who spoke against the implementation of new technology because it leads to a loss in jobs. That is one point of view.

• 1100

There is another point of view which I am inclined to adhere to that the new technology really in the long run creates more jobs of a higher skilled nature. You pointed out that while you are losing unskilled and semi-skilled or you do not need them any more, you require more engineers, more technologists, and I just want to know, with respect to Northern—I know this goes beyond your division or your plant—is the total employment with Northern Telecom in Canada increasing in all aspects, sales, accounting, et cetera?

[Translation]

des gens qui sont mieux qualifiés pour faire un travail. Je pense que vous devez avertir la société en général et en particulier le monde des affaires et de l'industrie et même le monde gouvernemental que ces gens vont intégrer le milieu du travail de façon à ce que tout le monde sache à quoi s'en tenir et puisse prendre les mesures nécessaires pour bien s'y préparer. Bien sûr, il y en aura toujours qui seront pris de court et qui ne réagiront pas, mais il faut faire ce qu'on peut pour essayer de les faire réagir et essayer de faire réagir les gens. Vous pouvez disposer de personnes bien préparées qui sont parfaitement qualifiées pour remplir un travail.

Je ne crois pas qu'il soit nécessairement productif de tout chambarder. Et je sais qu'il y a des discussions en cours aux États-Unis sur la nécessité de briser le cycle culturel et de se débarrasser de certaines façons d'agir. Je suis prêt à accepter certains de ces principes mais je crois, pour ma part, que cela doit se faire d'une façon plus graduelle. Dans ces domaines, je ne crois pas que nous ayons exactement les mêmes problèmes que ceux qui existent aux États-Unis. Je suis peut-être naïf sur ce chapitre mais je ne crois pas que cela soit aussi sérieux.

Le président: Où trouvez-vous les technologues dont vous avez besoin?

M. Best: Où qu'ils se trouvent en Ontario. De Sheridan, de Humber, de Algonquin et... son nom exact m'échappe, de celui de Brockville.

Le président: Ainsi, pour ce qui est de Bramalea, vous tentez de recruter aussi près de Bramalea que possible et si cela vous est impossible, vous élargissez votre camp de recherche en Ontario.

M. Best: NAIT et SAIT nous attirent beaucoup en Alberta parce que leur option est excellente, mais il est très difficile de faire déménager les gens de l'Ouest ces jours-ci comme vous le savez sans doute. Nous avons tenté de faire du recrutement là-bas mais n'avons que médiocrement réussi. Nous essayons de nous en tenir à l'Ontario pour ce qui est du recrutement pour l'Ontario et au Québec pour ce qui est du recrutement au Québec.

Le président: Vous soulignez dans votre mémoire que le nombre de travailleurs non spécialisés ou semi-spécialisés est en perte de vitesse à l'usine Bramalea de Northern Telecom. Hier, comme il arrive de temps en temps, nous avions un témoin qui s'est élevé contre la mise en place de la nouvelle technologie parce qu'elle conduit à une perte du nombre d'emplois. C'était un point de vue.

Il existe un autre point de vue que pour ma part je suis prêt à endosser à l'effet que, en réalité, la nouvelle technologie crée plus d'emplois à la longue et des emplois d'une spécialisation plus élevée. Votre mémoire souligne le fait que bien que vous ayez un nombre déclinant de travailleurs non spécialisés ou semi-spécialisés, ou encore que vous n'en n'avez plus besoin, il vous faut plus d'ingénieurs, plus de technologues, et j'aurais aimé savoir, même si cela sort du champ d'action de votre division ou de votre usine, si le nombre total d'emplois augmente à Northern Telecom au Canada en ce qui a trait aux ventes, à la comptabilité, enfin à toutes les disciplines?

[Texte]

Mr. Best: I find that very difficult to answer because I just do not have the figures in mind. It depends on increasing from what. I guess if we looked at Northern Electric 15 years ago, which Northern Telecom was at that time, we reached a population in Canada of 22,000 or 23,000. I would not want to bet \$10 on those numbers but it was in that magnitude. Northern Telecom's population in Canada today is probably about 16,000, Northern Telecom pure and simple. I am excluding BNR and so on.

The Chairman: What about your ...

Mr. Best: Now we have been lower than that. Are we on the climb again? yes, we are, so it depends on your reference point.

The Chairman: Yes. What about your plant here in Bramalea? Are your operations ...

Mr. Best: We have been as high as 4,000 people in Bramalea. At that time we had roughly 2,400 hourly employees, the majority of whom would have been semi-skilled, unskilled workers in manufacturing. Now we have slightly better than 3,000 and about half are hourly.

Mr. McDermid: You were lower than that?

Mr. Best: Oh, we have been down much lower. We were down to 700 hourly employees in 1977.

The Chairman: Who does the maintenance and repair on your equipment once you sell it to your different clients? Do they do it or do you do it?

Mr. Best: It is a combination. Telephone companies have maintenance people who fix the problems that occur in the telephone switching office. As I mentioned, emergencies will arise that they cannot cope with. That is when ETAS, our emergency technical assistance, gets called so we are called in to do the repair. That does not, as I say, mean that we jump on a plane and fly out there. It means that we hook up a computer to their switching machines, if it is a Digital or SP-1, and fix it right from the location in Ottawa. At the same time we are in the business, after our warranty period, of selling contracts to telephone companies to maintain their equipment in total and that is a new facet of our business. We got off the ground last year on the SP-1 product line and since all our DMS machines are still on warranty or to all intents and purposes are, we are not into that but we hope to go the same way with it so we will end up with a mix across Canada. I guess that is the best way to put it.

The Chairman: My follow-up question was: Just as you are moving from unskilled and semi-skilled to more highly skilled

[Traduction]

M. Best: Je trouve votre question très difficile parce que je n'ai pas les chiffres à la mémoire. Cela dépend de votre mesure de référence. Si on jette un coup d'œil sur Northern Electric il y a 15 ans par exemple, et c'était le nom que portait Northern Telecom à l'époque, nous avions au Canada de 22 000 à 23 000 employés. Je ne parierais pas ma chemise là-dessus mais c'était des chiffres de cet ordre de grandeur. Le nombre d'employés chez Northern Telecom aujourd'hui atteint probablement 16 000, je veux parler strictement de Northern Telecom. Je n'ai pas inclus dans ce chiffre BNR et ainsi de suite.

Le président: Et que dire de votre ...

M. Best: Nous avons déjà atteint des niveaux plus bas. Sommes-nous en train d'augmenter nos effectifs? Oui nous le sommes, mais cela dépend de qui vous englobez dans vos chiffres.

Le président: Oui. Mais parlons de votre usine ici à Bramalea?

M. Best: Nous avons déjà atteint à Bramalea 4 000 employés. A cette époque, 2 400 étaient des employés payés à l'heure, la plupart travaillant dans des emplois de fabrication semi-spécialisés ou non spécialisés. A l'heure actuelle, le contingent s'établit à un peu plus de 3 000 dont la moitié sont des employés payés à l'heure.

M. McDermid: Le nombre de vos employés a déjà été plus bas que cela?

M. Best: Bien plus bas. En 1977 par exemple, nous ne comptons que 700 employés payés à l'heure.

Le président: Qui fait l'entretien et procède aux réparations de votre équipement une fois qu'il a été vendu à vos divers clients? Est-ce que vos clients s'en occupent eux-mêmes ou est-ce vous qui êtes chargés de cela?

M. Best: Il s'agit d'une combinaison des deux. Les compagnies de téléphone ont à leur emploi du personnel d'entretien qui s'occupent des problèmes qui surviennent dans les centraux téléphoniques. Comme je l'ai mentionné, il survient des urgences qu'ils sont incapables de maîtriser. C'est à ce moment-là qu'on fait appel à notre service d'urgence technique qui se rend sur les lieux pour effectuer les réparations. Cela ne veut pas dire que nous allons sauter en avion et nous rendre sur place. Cela veut dire que nous branchons notre ordinateur à leur central, si du moins il s'agit d'un SP-1 ou d'un système numérique, et effectuons la réparation depuis notre centre à Ottawa. Nous avons entrepris aussi une autre activité qui suit celle de notre période de garantie en vertu de laquelle nous vendons des contrats aux compagnies afin de faire pourvoir entièrement à l'entretien de leur équipement; ceci est une nouvelle facette de notre commerce. Nous nous sommes lancés là-dedans l'an dernier grâce à nos produits SP-1 et puisque toutes nos machines DMS sont encore toutes protégées, pour toute fin pratique, par la garantie, nous ne nous sommes pas encore lancés dans ce secteur particulier mais nous espérons le faire un jour si bien que nous aurons une combinaison des trois à travers le pays. Je pense que c'est la meilleure façon de vous décrire nos opérations.

Le président: Voici ma question suivante: Comme c'est le cas dans la fabrication de vos produits où petit à petit le

[Text]

in the manufacture of the equipment, I presume it is the same with respect to maintenance and repair.

Mr. Best: Yes.

The Chairman: The people doing that today are probably more highly skilled than they were several years ago.

Mr. Best: If you looked at our cross bar product line, the person who worked in maintaining it for the customer was a hardware technologist, electrical, electronic hardware technologist. With the advent of our SP-1, which is a software control switching system, and even more so with our DMS machine we had to mix the hardware with the software, so you need that combination and that makes it more complex. The guy has to be very good in two areas, not just hardware but also in software. So, I guess the answer to your question, yes, it is more complex in that sense.

The Chairman: Gerry, do you have a question?

Mr. Swartz: Yes. This partly pertains to the question the chairman just asked and to your answer although it does not pertain I think the Digital Ching System Division. I find it interesting when you say you need people who know both hardware and software and that they are difficult to obtain that Northern Telecom, I believe it is in Toronto, is now laying off technicians, analysts and programmers. These are people who have tool-and-die skills, programming skills; they are hands-on people. There is a unit there. I wonder why they are laying those few off. Are they moving that function down to Nashville to handle the American market or is there just not a need for that kind of skill?

• 1105

Mr. Best: I guess I have to assume, if you are talking of the other one in Toronto, you must be talking of the repair and overhaul division.

Mr. Swartz: My impression is that it is not repair and overhaul; it is a new product design development and analysis of internal needs and external sales for a new product line.

Mr. Best: I am going to have to plead totally innocent. I know of two Toronto manufacturing locations of Northern Telecom. One over on Norelco Drive just off highway 400, and ourselves. I do not know which other one you would be . . .

Mr. Swartz: Would you be recruiting people or examining people from other Northern Telecom locations when you are looking for experienced people along the lines you mentioned?

[Translation]

contingent de personnel non spécialisé ou semi-spécialisé est remplacé par un personnel plus spécialisé, je suppose que c'est le même cas en ce qui concerne le personnel d'entretien et de réparation?

M. Best: Oui.

Le président: Et les préposés à ce travail sont probablement plus spécialisés qu'ils ne l'étaient il y a plusieurs années.

M. Best: Si vous considérez nos systèmes Crossbar, la personne chargée de l'entretien pour le client était un technologue en matériel, ou encore un technologue électrique ou encore un technologue de matériel électronique. Avec l'arrivée de notre SP-1 qui est un système de commutation à logiciels et cela est encore plus vrai avec notre machine (DMS), il nous a fallu combiner le matériel avec les logiciels si bien que vous avez une combinaison des deux ce qui rend la chose plus complexe. Le préposé doit être extrêmement calé dans deux domaines, non seulement dans le matériel mais aussi dans le logiciel. Donc, j'imagine que la réponse à votre question est affirmative, dans ce sens-là, c'est plus complexe.

Le président: Gerry, avez-vous une question?

M. Swartz: Oui. Elle se rapporte en partie à la question que le Président vient de poser et aussi à la réponse que vous lui avez apportée, bien que je ne crois pas qu'il s'agisse nécessairement de la division de commutation numérique. Je trouve intéressante votre déclaration à l'effet que vous avez besoin de gens qui sont également calés dans le matériel et les logiciels et qu'ils sont difficiles à obtenir étant donné le fait que Northern Telecom, à Toronto je crois, est en ce moment à mettre à pied des techniciens, des analystes et des programmeurs. Il s'agit de travailleurs qui ont des compétences dans les métiers de l'outilage, aussi dans la programmation; ce sont des gens qui ont l'expérience du travail pratique. Et là-bas, il y a un contingent de ces travailleurs. Je me demande pourquoi on met ceux-là à pied. Est-ce qu'on est en train de démembrer cette fonction jusqu'à Nashville afin de s'occuper du marché américain ou est-ce qu'effectivement il n'y a simplement pas de demande pour ce genre de compétences?

M. Best: Je dois supposer d'après votre question que vous parlez de notre autre unité à Toronto, vous devez faire allusion à la section des réparations et de la remise en état.

M. Swartz: J'ai l'impression qu'il ne s'agit pas de réparations et de mises en état; il s'agit d'analyses, de mises au point et de réalisation d'un nouveau système d'analyses des besoins internes et externes du point de vue des ventes et applicable au lancement de nouveaux produits.

M. Best: Je vais plaider l'ignorance, Monsieur. Je connais deux endroits de fabrication à Toronto exploités par Northern Telecom. L'un se trouve à Norelco Drive tout près de l'autoroute 400, et nous-mêmes. Je ne sais pas très bien à quel autre vous feriez . . .

M. Swartz: Lorsque vous êtes à la recherche de personnel d'expérience possédant les compétences que vous avez mentionnées, commencez-vous vos recherches ou est-ce que vous interviewez des personnes travaillant à d'autres locations de Northern Telecom?

[Texte]

Mr. Best: Most specifically. We do a lot of moving of people back and forth; we move people out west obviously to our one plant out there, but from Aylmer, from Montreal, Ottawa . . .

Mr. Swartz: I will make sure that some of the people who I know are being laid off will get in contact with you just in case there is a skill match.

Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Best, for presenting us with your views and the views of Northern Telecom on the youth-field requirements for your company and in the field that you are in.

Thank you very much.

Mr. Best: You are welcome. It has been a pleasure.

The Chairman: Next, I would like to call the Ontario School Counsellors' Association.

The names I have are Mr. David Studd, the President, Mr. Ivan Foster and Phyllis Hymmen; I understand Jack Wallace is not with you.

Before you speak, please identify yourselves. We know who you are in a group, but we do not know which name goes with which individual, although I know probably one of them.

Your brief is 12 pages. We like our witnesses to limit their verbal introductory remarks to 15 minutes. I do not know whether you can read that in 15 minutes. Before you came in I pointed out that we print these prepared briefs in their entirety as if they were read in full. I do not know what your plans are. Perhaps you want to read part of it or read the recommendations and then speak to it; whatever is more suitable.

Mr. David Studd (President, Ontario School Counsellors' Association): I think I would prefer to simply highlight some of the parts of the brief and then take questions from the members.

The Chairman: Fine. With the consent of the committee, we will print this in its entirety, as if it were read, so that you will know it will be in the record.

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Please proceed.

Mr. Studd: I will introduce myself. My name is David Studd. I am the President of the Ontario School Counsellors' Association. To my left is Mr. Ivan Foster. He is our First Vice-President, and on his left is Dr. Phyllis Hymmen, who is our Second Vice-President.

[Traduction]

M. Best: Très certainement. Il y a beaucoup de mutations d'emplois d'un site à un autre chez nous; nous déménageons nos gens vers l'Ouest à notre usine située là-bas mais aussi depuis Aylmer, depuis Montréal, depuis Ottawa . . .

M. Swartz: Je vais m'assurer que certains des gens que je connais qui sont mis à pied en ce moment prennent contact avec vous au cas où il y aurait une harmonisation possible entre leurs compétences et les postes à pourvoir.

Je vous remercie.

Le président: Nous vous remercions beaucoup M. Best, d'avoir bien voulu nous faire savoir vos opinion là-dessus ainsi que de nous avoir transmis les vues de Northern Telecom particulièrement en ce qui concerne les besoins de la compagnie en ce qui a trait aux jeunes recrues que vous recherchez pour le travail sur place dans le domaine que vous avez indiqué.

Je vous remercie beaucoup.

M. Best: Je vous en prie, le plaisir a été pour moi.

Le président: J'aimerais maintenant demander aux représentants de l'Association des Conseillers des écoles de l'Ontario de se présenter.

Les noms que j'ai devant moi sont ceux de messieurs David Studd, le président, Ivan Foster et madame Phyllis Hymmen; si je comprends bien, M. Jack Wallace n'est pas avec vous.

Je vous demanderais de vous identifier au commencement de vos interventions. Nous savons que vous formez un groupe mais nous ne savons pas nécessairement quel nom accoler à quel particulier, bien que je connaisse probablement certains d'entre vous.

Votre mémoire a douze pages, nous aimerions que vous vous en teniez à des remarques orales d'introduction d'au plus 15 minutes. Je ne sais pas s'il vous est possible de lire ce mémoire en-dedans de 15 minutes. Avant que vous arriviez, j'ai fait savoir que nous imprimions ces mémoires au complet, exactement comme s'ils avaient été lus au complet. Je ne sais pas quels sont vos projets là-dessus, vous voudrez peut-être le lire en partie ou encore en lire les recommandations et ensuite faire vos commentaires, quelle que soit la façon la plus appropriée de procéder.

M. David Studd (président, Association des Conseillers des écoles de l'Ontario): Je pense que je préférerais simplement mettre en lumière certaines parties de notre mémoire et ensuite, répondre aux questions des membres de votre groupe de travail.

Le président: Parfait. Avec le consentement du comité, nous imprimerons cela en entier comme si cela avait été lu, si bien que vous savez que cela est versé officiellement au dossier.

Des voix: D'accord.

Le président: Veuillez commencer.

M. Studd: Permettez moi de me présenter. Mon nom est David Studd et je suis le président de l'Association des conseillers des écoles de l'Ontario. A ma gauche se trouve M. Ivan Foster qui est notre premier vice-président et à sa gauche madame Phyllis Hymmen qui est notre deuxième vice-présidente.

[Text]

As you know we submitted the brief in November and, as I mentioned earlier, I just want to present a few highlights.

As an association we have recognized for some time the value and the necessity of a comprehensive career education program; as an association we are encouraging the use across the province of a preventative developmental model that would be available to students from kindergarten to grade 13. We see ourselves as being in one of the better positions to impact the root causes of youth unemployment because we are in the schools and we feel that that is the place you have to begin to prevent the problem.

• 1110

We developed a rationale in the brief and what we pointed out there is that most of our students are exhibiting inadequate career planning, decision making and job-seeking skills. One of the major difficulties with our youngsters is that they do not feel that they have control over their own futures.

There was a study done some years ago, in 1965, by Canada Employment that found the lack of a career goal among students was associated with their perception of a future with meagre opportunities and a high level of anxiety about finding a job. That was 15 years ago and I think the problem is still bad, if not worse than it was in 1965.

There is a sense of powerlessness amongst our students about the future and that was also found in 1965, where it related to vocational indecision, and is still true today. The study in 1965 recommended more career guidance.

Young people are unemployed because of poorer life skills, and as counsellors we feel that we can impact these problems in the schools and help them develop good life skills. Counsellors are a significant resource, provided counsellors are used effectively. We have cited a number of studies in the brief that have demonstrated that effective counsellors have a positive impact on self-esteem, on decision-making and on the transition from school to work, and on their success in education.

The effective impact by counsellors in the schools has obvious economic implications across Canada. We set out in the brief the needs of students that have come from a number of surveys that have been run in Ontario—in a number of the

[Translation]

Comme vous le savez, nous avons présenté ce mémoire en novembre et comme je le disais il y a un instant, je désire simplement mettre en lumière certains faits saillants.

En tant qu'association, c'est depuis déjà un certain temps que nous apprécions les avantages et même la nécessité d'un programme de formation complète en ce qui concerne les carrières; et aussi en tant qu'association, nous encourageons, à travers la province, l'utilisation d'un modèle didactique de prévention et d'action qui pourrait être mis à la disposition des élèves depuis la maternelle jusqu'à la 13^{ème} année. Nous croyons nous-mêmes que nous sommes très bien placés pour influencer sur les causes profondes du chômage chez les jeunes parce que nous sommes nous-mêmes dans les écoles et nous croyons que c'est là qu'il faut commencer à prévenir plutôt qu'avoir à guérir le problème.

Dans notre mémoire, nous avons élaboré une certaine ligne de raisonnement dans laquelle nous soulignons que la plupart de nos étudiants ne se préparent pas suffisamment à leur carrière future, il y a carence dans les décisions à être prises et il y a carence dans les aptitudes ou dans les méthodes de recherche d'emploi. L'une des principales difficultés auxquelles font face nos jeunes est la suivante, ils ont l'impression de ne pas avoir la maîtrise de leur destinée, de leur propre avenir.

Une étude effectuée il y a quelques années, plus précisément en 1965, par le Service d'emploi du Canada, a révélé qu'une carence dans des objectifs définis de carrière parmi la gent étudiante était associée à la perception qu'ils ont de l'avenir, à savoir que les occasions seraient rares et aussi qu'ils appréhendaient les difficultés de se trouver un emploi. Ceci se passait il y a 15 ans et je crois que le problème est encore aigu sinon pire qu'il ne l'était en 1965.

Il y a un sentiment d'impuissance parmi nos étudiants en ce qui concerne l'avenir—cela était également vrai en 1975—et cela est relié à un indécision en ce qui concerne leur orientation de carrière; on peut dire que cela est encore vrai aujourd'hui. L'étude faite en 1965 contenait des recommandations voulant que l'on insiste davantage sur l'orientation des carrières.

Les jeunes gens sont en chômage en partie dû au fait d'une carence dans leur aptitude à prendre leur propre destinée en main et comme conseillers, nous avons le sentiment que nous sommes bien placés pour les influencer et les aider à faire face à ces problèmes à l'école et à les aider à développer ce que j'appellerais de bonnes compétences simplement humaines. Les conseillers peuvent être une ressource importante pourvu qu'on s'en serve d'une façon efficace. Notre mémoire cite un certain nombre d'études dans lesquelles on a démontré que des conseillers efficaces peuvent influencer positivement la confiance en soi, le sens de la décision et la façon d'aborder la transition entre l'école et le milieu du travail, et aussi sur la réussite dans les études.

L'influence positive que peuvent exercer les conseillers dans les écoles a évidemment des répercussions économiques à travers le pays. Nous avons dans notre mémoire mis en relief les besoins des étudiants tels que révélés par un certain nombre

[Texte]

school boards in Ontario, and what these surveys are discovering is that the students and their parents see a need for programs and activities that will get at career awareness, decision-making skills, economic awareness, work and employability skills, and educational awareness. Any interventions in terms of self-awareness, or helping kids cope with personal difficulties, are appropriate in terms of the career education model in that if we help them to resolve some of their difficulties in life it helps them to quickly establish goals and make appropriate choices.

In the brief we drew a profile of a potential drop-out student and what you will note in that profile is there is nothing in the profile that reflects a lack of learning potential. This is consistent with the fact that employees do not lose their jobs because of lack of skills, rather they lose them because of poor attitudes to work or poor life skills. Our students are dropping out of schools because of poor self-image and very inadequate life skills.

Students who exhibit positive, healthy growth show behaviour characteristics that suggest feelings of self-worth, an ability to cope with stress—they are motivated, and they are able to make decisions once they have developed a positive self-concept. If there is no healthy growth the end result is underemployment once they leave school or at worst, unemployment.

The brief makes mention of the counsellor's role, and its position in the Ontario School Counsellors Association, that guidance is an educational service provided through suitably trained counsellors who assist all students in the development of personal life skills. The counsellor's role is to facilitate the growth and development of each student.

We have pointed out in the brief some aims that, as counsellors, we have established for our programs and they are in six areas: measurements, life skills, self-awareness, career awareness, educational awareness and employability skills.

Our recommendations. Essentially we have suggested that nationally there be established a guidance services policy. We feel that is very, very important because the state of guidance services across the country is so different from school board to school board or from province to province.

[Traduction]

d'enquêtes qui ont été faites en Ontario dans une série de commissions scolaires; ces enquêtes nous font découvrir que les étudiants et leurs parents perçoivent un besoin de programmes et d'activités qui sensibiliseront davantage les élèves à leurs véritables besoins en matière de carrière, à améliorer leurs qualités de décisions, à leur ouvrir les yeux sur le milieu économique où ils sont destinés, le milieu de travail, et à augmenter leur degré d'employabilité et par conséquent, leurs besoins réels en matière d'enseignement. Toute intervention de notre part qui aide l'élève à se réaliser lui-même davantage, ou à l'aider dans ses difficultés personnelles est utile en tant qu'instrument didactique orienté vers les carrières car cela aide l'élève à résoudre certaines difficultés de la vie courante, car cela l'aide à établir rapidement des objectifs et à faire des choix plus judicieux.

Dans notre mémoire, nous avons dessiné le profil d'un étudiant dont les caractéristiques indiqueraient qu'il abandonnerait probablement l'école; vous remarquerez que dans ce profil il n'y a aucun élément qui puisse refléter un manque de potentiel en ce qui concerne l'acquisition des connaissances. Ceci est compatible avec le fait que les employés ne perdent pas leur emploi à cause d'un manque de compétence mais plutôt à cause d'attitudes négatives devant leur travail ou d'un manque à pouvoir maîtriser leur propre destinée. Nos étudiants abandonnent leurs écoles à cause de la trop piètre idée qu'ils se font d'eux-même et parce qu'ils ne sont pas armés pour faire face aux problèmes courants de la vie adulte.

Les étudiants qui manifestent une attitude positive et saine ont un comportement qui démontre des sentiments de confiance en eux-mêmes, la capacité de vivre harmonieusement même en période de stress, et de plus, ils sont motivés; enfin, après qu'ils ont acquis une perception positive de leur moi, ils sont à même de prendre les décisions qui s'imposent. S'il n'y a pas manifestation d'une saine croissance, cela débouche sur un sous-emploi ou pis encore, sur le chômage lorsqu'ils quittent l'école.

Notre mémoire fait état du rôle du conseiller, il décrit où se situe le conseiller au sein de l'Association des Conseillers d'écoles de l'Ontario, on y mentionne le fait que l'orientation bien comprise fait partie des services éducationnels dispensés par des conseillers bien formés qui peuvent aider les étudiants à perfectionner leurs aptitudes à mieux s'intégrer à la vie environnante. Le rôle du conseiller est de faciliter la croissance et le développement personnel de chaque étudiant.

Nous avons énuméré dans notre mémoire certains objectifs que nous, en tant que conseillers, avons établis pour nos programmes et ils se situent dans six secteurs: critères, aptitudes à s'intégrer à la vie ambiante, perception de ses propres possibilités, sensibilisation à l'orientation d'une carrière, sensibilisation à l'orientation des études et facteurs d'employabilité.

Et voici ce que nous recommandons. Pour ne mentionner que l'essentiel, nous avons recommandé qu'une politique nationale des services d'orientation soit créée. Nous attachons énormément d'importance à cela parce que les services d'orientation qui existent à travers le pays diffèrent d'une commission scolaire à l'autre ou d'une province à l'autre.

[Text]

We have recommended that guidelines in Ontario, and we can speak only for Ontario, that the ministry guidelines be implemented and monitored in every school in our province to ensure that every student has access to a comprehensive career education program. We would like to see a core compulsory program of career education instituted in Ontario and, if possible, right across the country.

• 1115

We recommend that an advisory council be established through the federal government that would bring together from time to time the executives of the 10 provincial counselling associations. We have suggested that funds be provided both for that purpose and for the research and development of effective career education programs.

Just for your information, we have also included in the brief recommendations we made to the Canadian School Trustees Association in response to their position paper on school guidance services.

There is one final recommendation on the last page for which I must apologize. It was not till yesterday that I spotted a typographical error in that recommendation. The last sentence should read: "For unless our recommendations are accepted . . .". In the brief it says "are not accepted". That was an oversight on our part and I apologize for that. Thank you.

The Chairman: Thank you. First of all, I want to ask a bit about your association. Does your association represent all the school or youth counsellors in Ontario? For example, do you represent counsellors at both public and private schools and both public and separate schools? Is it a comprehensive association?

Mr. Studd: Yes, we have a provincial charter which states that we represent the counsellors of Ontario in elementary and secondary schools. Counsellor educators are also members of our association.

The Chairman: So people working in some of the private schools would be members of your association?

Mr. Studd: Yes.

The Chairman: What about some of the counsellors working in youth correction centres?

Mr. Studd: No, they would not be members. They must be employed in a school system.

The Chairman: In the brief you referred to the Scarborough youth project, which I presume is not in a school. Would the people who work in projects like that where you give advice to youth in high-level dropout areas also be members of your association?

[Translation]

Nous avons recommandé que les lignes directrices applicables pour l'Ontario—c'est là notre seul champ de responsabilité—que ces lignes directrices ministérielles soient suivies et que leur application soit surveillée dans chaque école de façon que chaque élève ait accès à un programme complet en orientation de carrière. Nous voudrions voir instituer, en Ontario et si possible partout au Canada, un programme de base obligatoire sur l'orientation des carrières.

Nous recommandons la création, par l'entremise du gouvernement fédéral, d'un conseil consultatif qui rassemblerait de temps à autre les directeurs des dix associations de conseillers provinciales. Nous avons recommandé que des fonds soient affectés à cette fin et aussi à la recherche et à la mise au point de programmes efficaces d'orientation des carrières.

Je mentionne pour votre gouverne que nous avons également inclus dans ce mémoire des recommandations faites auprès de l'Association canadienne des administrateurs d'écoles, ceci en réaction à leur document de travail définissant leur position en matière de services d'orientation à l'école.

Je dois vous présenter mes excuses pour une recommandation, la dernière du mémoire, qui apparaît à la dernière page. C'est seulement hier que j'ai découvert une erreur typographique dans cette recommandation. Ainsi, la dernière phrase devrait se lire comme suit: «Car, à moins que nos recommandations soient acceptées . . . » Cela paraît dans le mémoire sous la forme suivante: « . . . ne sont pas acceptées ». C'est une omission de notre part et je vous en fais mes excuses. Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie. En premier lieu, permettez-moi de vous poser quelques questions sur votre association. Représente-t-elle tous les conseillers d'écoles et tous les conseillers de la jeunesse en Ontario? Par exemple, est-ce que vous représentez les écoles publiques et les écoles privées, et d'autres part est-ce que vous représentez les écoles publiques et les écoles séparées? Est-ce une association qui groupe tout le monde?

M. Studd: En effet, nous avons une charte de la province qui déclare que nous représentons les conseillers de l'Ontario aux niveaux élémentaire et secondaire.

Le président: Ainsi des gens qui travaillent dans certaines de nos écoles privées seraient membres de votre association?

M. Studd: Oui.

Le président: Et que dire de certains des conseillers travaillant dans les centres de correction pour la jeunesse?

M. Studd: Non, ils ne sont pas membres. Pour être membre, il faut être employé ou faire partie du système scolaire de la province.

Le président: Votre mémoire mentionne le projet de la jeunesse de Scarborough, je suppose qu'il ne s'agit pas d'une école. Les personnes qui travaillent à des projets comme celui-là ayant pour but d'orienter la jeunesse et de la conseiller dans les régions où l'incidence d'abandon des études est très élevée feraient-elles partie de votre association?

[Texte]

Mr. Studd: No, they would not be members of our association. The Scarborough Youth Employment Service is a youth employment service that is financed partly through the Rotary Club in the Scarborough area and partly by the Scarborough Board of Education. It has been set up primarily to find positions for our students who drop out of school.

The Chairman: Mr. Porter, when he was here—and I am not trying to start an argument between you and Mr. Porter, I just want to know your views—in a very imaginative way suggested that it would be better if young people in many parts of Ontario were streamed immediately into some technical training. I think he said around grade 10.

Mr. McDermid: Grades 11 and 12, if it started in grade 10.

The Chairman: Yes. He said that from his experience he thought it would be better to do that. This would cut back on, drop-outs; and that even if a lot of those people went into these very specialist trades training at that period, that that would not be lost on them, that that discipline—even if they went on to do academic studies later—that that training would be more beneficial, would, in the long run, assist in the training of youth in the country and might very well stream more young people into the blue-collar trades.

• 1120

I do not think you were here when he gave his presentation—you came in a little later—but how does that strike you, to almost reduce some of the freedom we had in the 60s and 70s in the choosing of courses; almost, I would say, forcibly—although he did not use that word. But it appeared that he would restrict the choices and stream people in grade 10 or 11 into trades training in our secondary schools.

Mr. Studd: I think the word "stream" is an unfortunate one.

The Chairman: Again, I do not know if that was his exact word but he ended up more or less saying that.

He said people would criticize his plan because they would feel that maybe he would be streaming people at an earlier age than they otherwise would be streamed, but he felt that that was necessary to solve the problem. I hope I am interpreting his remarks correctly, but they will be on the record, anyway.

Mr. Studd: We did have a streaming program in Ontario some years ago called the Robarts Plan but that was done away with for a number of very good reasons.

I would think that today in the schools of Ontario the students have an opportunity to pick up technical options as part of the credit system that operates in Ontario and, if it is their choice, the opportunity is there for them to make that decision. I do not think that because a student is a potential dropout or potentially an unemployed youth that he necessari-

[Traduction]

M. Studd: Non, elles n'en feraient pas partie. Le Service d'emploi de la jeunesse de Scarborough est un service d'emploi qui est financé en partie par l'entremise du Club Rotary de la région de Scarborough et en partie par la Commission scolaire de Scarborough. Il a été mis sur pied principalement afin d'aider nos étudiants qui abandonnent l'école à se trouver un emploi.

Le président: Je n'essaie pas de commencer un débat entre M. Porter et vous, mais lorsque M. Porter a présenté son témoignage, il a formulé de façon très imaginative une suggestion à l'effet qu'il vaudrait mieux pour les jeunes gens de nombreuses régions de l'Ontario qu'on les oriente immédiatement vers une formule quelconque de formation technique et j'aimerais avoir votre opinion là-dessus.

M. McDermid: Il a parlé de la 11^{ème} et de la 12^{ème} année, en supposant que l'école technique commence à la 10^{ème}.

Le président: C'est cela. Il nous a dit qu'à la lumière de son expérience il croyait que ce serait préférable de faire cela. Cela réduirait le nombre des jeunes qui abandonnent l'école; et que même si parmi le nombre de personnes qui s'inscrivaient à cette formation destinée à des métiers très spécialisés, certains continueraient des études universitaires par la suite, l'expérience ne serait nullement perdue, que cette formation serait très avantageuse et, à la longue, serait bénéfique pour la formation de la jeunesse à travers le pays; et qu'évidemment, cela attirerait un plus grand nombre de jeunes personnes vers les métiers de cols bleus.

Je ne crois pas que vous étiez présents lorsqu'il a fait ces représentations, vous êtes arrivés un peu plus tard, mais qu'en pensez-vous, cela équivalait presque à réduire la liberté de choix que nous avons connue dans les années 60 à 70 en ce qui concerne les cours; J'ai dit presque, mais j'aurais dû dire absolument et obligatoirement, bien que je n'aie pas employé ce mot. Mais selon ce concept, il restreindrait le libre choix et dirigerait les écoliers qui ont terminé la 10^{ème} et la 11^{ème} vers une formation de métiers dans nos écoles secondaires.

M. Studd: Je trouve que le mot «diriger» est bien mal choisi.

Le président: Je ne sais pas si c'est exactement le mot qu'il a employé mais sa conclusion équivalait à peu près à cela.

Il nous a dit que les gens critiqueraient son projet parce qu'il dirigerait les jeunes vers le marché du travail à un âge plus tendre qu'ils ne le seraient autrement. Par contre, il avait le sentiment que cela était nécessaire si on veut espérer résoudre le problème. J'espère que je n'ai pas trahi sa pensée mais ses remarques seront versées au dossier de toute façon.

M. Studd: Il y a quelques années, nous avions en Ontario un tel programme en vertu duquel les élèves étaient dirigés vers un secteur quelconque, il s'appelait le plan Robarts; mais on s'en est débarrassé pour plusieurs bonnes raisons.

Je penserais plutôt que de nos jours, dans les écoles de l'Ontario, les étudiants ont l'occasion de choisir des options techniques qui font partie intégrante du système des crédits tel qu'il est appliqué en Ontario et que si tel est leur choix, l'occasion pour eux de prendre cette décision existe. Je ne crois pas pour ma part que parce qu'un élève semble simplement

[Text]

ly should be placed in a stream that says "technical". You are making a student make a decision far too soon without the benefit of some of the programs that we are suggesting in our brief. He is going to have the opportunity to consider a number of alternatives before he is making that kind of a decision.

Perhaps, Ivan, you would like to add to that?

The Chairman: If I could, I will just try to interpret his suggestion a little further.

He felt that by doing that, and even though he felt that a lot of the people that took that trades training may not end up doing that for the rest of their life, that it was better, as part of general education, to train them in a specific trade than to do what is being done now in many cases, where the eels they finish secondary school neither here nor there, not really knowing very much about anything. He feels that the training in that trade would help them even go into other trades training after they finish, maybe trades not even related, and that for others, it would provide them with a discipline and a pride in at least knowing something.

Now, I am paraphrasing, but his suggestions went along those lines. But if you want to comment further, please continue.

Mr. Studd: I think, if we interpret the word "trade" very broadly—and we have a number of programs going, as you are aware, in co-operative education—that the important ingredient in what Mr. Porter was suggesting is some work experience, so that the students can get out into some area and gain the employability skills that they are going to need once they leave secondary school or community college or wherever. It is not so much the trade that they are learning as it is the fact that they get out and learn what it is like to be an employee, because this is going to stop them from becoming unemployed in the future.

The Chairman: Also, we have had a lot of evidence before this task force with respect to the attitudes towards blue collar skilled trades, some of them highly skilled trades; and you mention that in your brief, too. You say that a lot of young people do not feel that the opportunities are there, while, on the other hand, we are hearing that there is a great demand for skilled blue collar workers; that they are in short supply. Would you confirm that perhaps more must be done to upgrade the image and the needs in society of the skilled blue collar workers; that they are not secondary workers in our society, that they are as valuable as the highly skilled technician; that a plumber or electrician is as valuable to society as

[Translation]

prédisposé à abandonner son école ou à devenir peut-être un jeune chômeur, il devrait nécessairement être dirigé vers un secteur qui soit technique. D'une certaine façon, en agissant ainsi, on oblige un étudiant à prendre une décision bien trop tôt, sans avoir pu retirer les avantages des programmes que nous recommandons dans notre mémoire. En vertu de ces programmes, il aura l'occasion de songer sérieusement à plusieurs solutions de rechange avant de prendre une décision aussi importante.

Ivan, peut-être aimeriez-vous ajouter un mot sur cela?

Le président: Laissez-moi tenter de fouiller davantage cette suggestion de M. Porter.

Tout en reconnaissant qu'un bon nombre de personnes qui s'inscrivent aux cours de formation de métiers ne passeront pas la fin de leurs jours dans ce secteur d'activités, il pensait quand même que l'adoption de telles mesures, comme partie intégrante d'un système d'enseignement général, serait préférable car les jeunes seraient formés dans un métier spécialisé plutôt que de subir ce qu'ils subissent bien souvent en ce moment—et je cite ou j'interprète toujours la pensée de M. Porter—alors qu'ils ne finissent l'école secondaire ni ici ni là et qu'ils ont terminé leurs études sans avoir appris grand chose. Il avait le sentiment qu'une formation dans ce genre de métier les aiderait même à s'intégrer dans des cours de formation débouchant sur d'autres métiers, peut-être même des métiers n'ayant aucune relation avec la technique; et que cela inculquerait à d'autres une certaine discipline et la fierté d'au moins posséder certaines connaissances.

Évidemment, je me permets de paraphraser sa déclaration mais ses suggestions allaient à peu près dans ce sens que j'ai indiqué. Mais si vous avez d'autres commentaires à faire, je vous prie de continuer.

M. Studd: Je crois que si nous prenons le mot "métier" dans son sens le plus large—et comme vous le savez nous avons un bon nombre de programmes axés sur l'enseignement coopératif—je crois que l'élément important dans la suggestion de M. Porter consiste à leur donner de l'expérience du travail de façon que les élèves puissent se diriger dans un secteur quelconque et puissent acquérir les qualités et les compétences dont ils auront besoin quand viendra le moment de quitter l'école secondaire ou le collège communautaire ou que sais-je encore. Ce n'est pas tant le métier qu'ils apprennent qui compte, c'est le fait de sortir de leur coquille et d'apprendre ce que c'est que d'être un employé, car c'est bien cela qui les protégera contre le chômage à l'avenir.

Le président: En outre, nous avons eu de nombreux témoignages qui éclairent ce groupe de travail en ce qui concerne l'attitude des gens vis-à-vis les métiers spécialisés dans lesquels travaillent les cols bleus, et certains d'entre eux sont hautement spécialisés; et d'ailleurs vous les mentionnez aussi dans votre mémoire. Vous écrivez qu'un bon nombre de jeunes gens n'ont pas l'impression qu'il y a de bonnes occasions d'avenir dans ce secteur d'une part, tandis que d'autre part nous entendons dire qu'il y a une grande demande pour des cols bleus hautement spécialisés; et en plus, qu'il y a pénurie de ce genre de travailleurs. Êtes-vous en mesure de confirmer le fait suivant, à savoir qu'on doit faire plus afin de rehausser dans

[Texte]

the dentist and so on. We all have our roles to play. It seems to me that the attitudes toward the two different types of work have not been good in recent years.

• 1125

Mr. Studd: I agree completely that we should upgrade the public image of the skilled trades. There is no question about it. I think one of the problems encountered in encouraging students to enter the skilled-trades area is the difficulty of getting into the trade in the first place. In most trades there is a very complex and confusing way to enter the trade. It is not as simple as going to a community college or university, choosing a course and then, at the end of three or four years, going to a placement officer and finding a job. Every trade has its own hours, has its own requirements; and, in a lot of cases it is very, very difficult for a student to get into the trade. For example, it is very difficult to get into the electrician trade in this city, despite what the previous gentleman was saying about the lack of skilled trades at Northern Telecom. The opportunities to find an apprenticeship placement in electricity are extremely limited. We have extreme difficulty placing students in our school in co-operative education placements in electricity. It is very easy to find him a place in a machine shop or in auto mechanics but, in electricity, it is very difficult. This is partly because of the unions which in my area at least seem to be restricting entry because that is union policy.

The Chairman: We have been told that there is not a shortage of construction electricians, but that there is a shortage of electrical technologists—the people required for the new computers and automated equipment and so on. Apparently that is the field of the future. But I understand that with respect to the people who simply wire houses and buildings, in that area there is no shortage or great demand. So are you saying that generally you are finding it difficult to get people into the traditional trades that are still in demand? Employers are supposed to be saying on the one hand that they need people in these fields, yet you find it hard to get young people into the apprenticeship programs, and so on?

Mr. Studd: That is correct. It is very hard for them to find apprenticeship placements. All of our co-op jobs this year are in non-union situations. The companies that have unions will not take students on co-operative education programs.

[Traduction]

l'esprit des gens et dans la société en général les cols bleus spécialisés, qu'ils ne sont pas des travailleurs de deuxième catégorie dans notre société, qu'ils sont extrêmement précieux car ce sont eux les techniciens hautement spécialisés, enfin qu'un plombier ou un électricien représentent, tout autant qu'un dentiste ou autre, une richesse pour notre société. Nous avons tous et chacun un rôle à jouer. Il nous semble que l'attitude générale envers ces deux grands secteurs des activités humaines n'a pas été très bonne au cours des années récentes.

M. Studd: Je suis complètement d'accord qu'il nous faut relever l'image publique des métiers spécialisés, aucun doute là-dessus. Je crois que l'un des problèmes auxquels nous faisons face quand vient le moment d'encourager les élèves à se diriger vers ce genre de métiers, c'est la difficulté de pénétrer ce secteur en premier lieu. On s'y perd vraiment, c'est très complexe d'essayer d'intégrer la plupart des métiers spécialisés. Ce n'est pas aussi simple que de s'inscrire à une université ou un collège communautaire, que de choisir un cours et ensuite, au bout de deux ou trois ans, de se présenter devant un fonctionnaire en placement et de se trouver un emploi. Chaque métier a ses propres heures; ses propres exigences; et dans bien des cas il est très très difficile pour un étudiant de se trouver un emploi dans le métier. Pour citer un exemple, il est très difficile de devenir électricien dans cette ville et cela en dépit des déclarations de votre témoin précédant au sujet de la carence de main-d'œuvre spécialisée à Northern Telecom. Les occasions de se placer comme apprenti dans le secteur de l'électricité sont très très limitées. Nous avons une grande difficulté à placer des étudiants de notre école dans un secteur d'enseignement coopératif pour ce qui est de l'électricité. Il est très facile de leur trouver un emploi dans la mécanique automobile par exemple, mais dans l'électricité, ça devient très difficile. Je crois que ceci est causé en partie par les syndicats qui dans ma région du moins semblent restreindre le nombre de nouvelles recrues en vertu d'une politique des syndicats.

Le président: On nous a dit qu'il n'y avait pas pénurie d'électriciens de construction mais qu'il y avait pénurie de technologistes électriciens—les gens dont on a besoin pour les nouveaux ordinateurs, pour l'équipement automatisé et ainsi de suite. Et apparemment, c'est le secteur d'avenir. Mais si je comprends bien, dès qu'il s'agit des gens appelés simplement à installer le filetage dans les maisons et les édifices, alors il n'y a ni pénurie ni très forte demande. Donc, est-ce que vous voulez dire que de façon générale vous éprouvez de la difficulté à placer des gens dans les métiers traditionnels pour lesquels il y a encore une forte demande? Les employeurs semblent vouloir dire que d'une part ils ont besoin de personnel dans ces secteurs, et pourtant vous auriez de la difficulté à placer vos jeunes gens dans des programmes d'apprentissage ou d'autres?

M. Studd: C'est exact. Il est très difficile pour eux de se placer comme apprenti. Et tous les emplois que nous avons pu effectuer en vertu des programmes coopératifs cette année sont dans des milieux qui ne sont pas syndiqués. Les entreprises qui sont syndiquées n'admettront pas les étudiants dans leurs programmes de formation coopérative.

[Text]

The Chairman: We would like to pursue that further and get more information. Yesterday in Toronto, we had a counselling group called Times Changed which does career and job counselling for women who are looking for work, and they said they have found that some of the counsellors in the schools and in the manpower centres and so on, often discouraged women when they tried to go into non-traditional work. When a young woman expressed interest in technology or in skilled trades like welding, tool-and-die making, sometimes the counsellors of the schools asked what a nice young girl would want getting into a dirty job like that for; why not go instead and be a teacher or a nurse. So many such girls were discouraged who wanted to get into this type of work.

Now perhaps some of these people belong to your association . . .

Mr. Studd: They probably do.

The Chairman: . . . but in view of the fact that it has been proven, I think, from the employers who have appeared before us that women can do these jobs as well as men, why is that approach taken? They are more related to dexterity and intelligence and the ability to operate machines though not to brute force and great strength. So what is the official position of your association with respect to women in non-traditional work where there is a great demand? Skilled people are needed in these fields.

Mr. Studd: Let me say we do not have an official position, but I guess I will state one right now. We certainly are not against that idea at all; we would encourage students, either male or female, to enter the skilled trades. In fact, just as an anecdote, in my own school the highest marks achieved in our shop areas in the last four or five years have been by the girls in our programs. They do much better in drafting and machine shop and electricity. They do not yet do as well in auto mechanics, but they certainly are up there, they are very successful. So I would say that we are certainly not, as an association, against the employment of girls in the skilled trades; if you are hearing about counsellors, you are hearing about counsellors with individual prejudices that do not reflect our organization's stand.

The Chairman: John McDermid.

Mr. McDermid: I have been looking forward to this meeting for some time, because in our travels across Canada high school guidance counsellors have probably been blamed for more things than you can imagine. I read with great interest your brief. Obviously, the association is aware of these criticisms. Might I say, as a parliamentarian taking a look at our

[Translation]

Le président: Nous aimerions explorer davantage ce point de vue et obtenir plus de renseignements. Hier à Toronto, nous avons entendu les représentants d'un groupe de conseillers qui s'appelle *Times Changed* qui conseillent les femmes à la recherche d'un emploi, dans l'orientation de leur carrière et le choix d'un poste. Ils nous ont dit qu'ils avaient découvert que certains conseillers des écoles et certains conseillers d'orientation dans les centres de main-d'œuvre essayaient souvent de détourner les femmes qui recherchaient du travail non traditionnel. Si une femme exprimait un certain intérêt pour du travail de technologie ou encore pour un métier spécialisé comme le soudage, l'outillage, il y avait certains conseillers d'écoles qui faisaient le commentaire suivant: Qu'est-ce qu'une gentille jeune fille comme vous peut bien aller faire dans un sale boulot comme celui-là, pourquoi ne pas devenir institutrice ou encore infirmière. Si bien qu'un bon nombre de ces jeunes filles, qui étaient attirées par ce genre d'emplois, se sont découragées.

Peut-être certains des conseillers auxquels je viens de faire allusion font-ils partie de votre association . . .

Mr. Studd: Ils en font probablement partie.

Le président: . . . Mais si l'on tient compte d'un fait prouvé, prouvé en tout cas par les employeurs qui ont témoigné devant nous, à savoir que les femmes peuvent accomplir ces travaux aussi bien que les hommes, pourquoi cette attitude? Ces emplois sont bien plus reliés à une certaine dextérité physique et à de l'intelligence et à la capacité de faire fonctionner des machines qu'à un simple effort physique. Quelle position prend votre association, je veux dire officiellement, vis-à-vis la candidature de femmes dans des travaux non traditionnels où il existe une grande demande? Des gens spécialisés sont requis dans ces secteurs.

M. Studd: Je dois vous dire que nous n'avons pas une politique officielle à cet égard, mais je vais me permettre d'en mettre une de l'avant sur l'heure. Ce qui est sûr, c'est que nous ne sommes pas contre l'idée, pas du tout; nous aimons encourager les étudiants soient-ils femmes ou hommes, à s'orienter vers les métiers spécialisés. Permettez-moi de faire un commentaire sur ma propre école à ce sujet: les plus hautes notes obtenues au cours des 4 ou 5 dernières années dans nos secteurs d'ateliers l'ont été par des filles inscrites à nos programmes. Elles réussissent dans la préparation de plans et devis, dans l'outillage et dans le secteur électrique. Elles ne réussissent pas encore aussi bien dans le domaine de la mécanique automobile mais elles font quand même un bon travail, en fait elles réussissent très bien. Donc, en tant qu'association, je vous dirai que nous ne nous objectons certainement pas à l'emploi des femmes dans des métiers spécialisés. Si vous entendez parler de conseillers qui pensent autrement, il s'agit d'individus avec leurs préjugés qui ne reflètent nullement la position officielle de notre organisation.

Le président: John McDermid.

M. McDermid: J'anticipais avec un vif intérêt cette réunion-ci depuis un certain temps et la raison, c'est que pendant nos voyages à travers le Canada, on a jeté le blâme sur les conseillers en orientation scolaire pour toutes les raisons imaginables. Mais j'ai lu avec un vif intérêt votre mémoire. De toute évidence, il témoigne du fait que votre association est bien au

[Texte]

educational system, not only in this province, which I think is of the highest quality, but right across Canada, that probably the area of education most neglected, and it should not be, is that of counselling. I want to discuss with you a number of the criticisms that I have heard, the first being that counsellors spend too much time being sociologists and, in fact, helping individual problem children with their specific problem—which, of course, is a requirement, but one that probably should be handled by a board psychiatrist, or whatever it is—and, in fact, are not spending time on the career counselling end of things. Is that a fair criticism?

Mr. Studd: In some areas that is a fair criticism, but I think you have to understand, as we have stated in the brief, that we are trying to change that image. We are trying to encourage our counsellors to move from that one-on-one crisis model to a preventative, developmental, curriculum-based model of guidance services. You have to understand, too, that a lot of counsellors got their training in the early and middle sixties, even the late sixties, and at that time their training was in one-on-one counselling. The psychologist who was the model was a gentleman by the name of Carl Rogers and he was famous for non-directive counselling. Under that kind of a model the counsellor sits back and basically says yes, yes, yes, to whatever it is the student is talking about, the idea being to get down to the feeling level and have the student express his or her feelings.

• 1130

That model was not effective. No one has ever proved that what we were doing in those days helped anybody in any significant way. Now, at that time, those were the needs of the kids. We were into the flower-power generation, and the kids were coming down with a lot of personal difficulties. There were an awful lot of drugs in the schools, and counsellors responded to that need.

Today the needs have changed and we have documented those in the brief. The needs are for career education programs and we are trying to respond to those needs. Now, like everything else, change takes time. We were trying to change the attitudes of a great many counsellors. We are also trying to change the attitudes of a great many administrators, because they see guidance as an ancillary service and we are trying to point out that guidance should be a core program that should be offered to every student in every grade in every school in the province.

[Traduction]

fait de ces critiques. A titre de parlementaire qui jette un regard sur notre système d'enseignement non seulement dans cette province où il me semble être de la plus haute qualité mais à travers le Canada, il me semble que le secteur didactique le plus négligé—il ne devrait pas l'être—c'est celui du counselling. J'aimerais parler d'un certain nombre de critiques que j'ai entendues, et la première c'est que les conseillers passent une trop grande partie de leur temps à agir en sociologues et en réalité, à aider des enfants ayant des problèmes individuels, à essayer de régler leurs problèmes spécifiques, ce qui bien sûr constitue un besoin à remplir mais qui devrait probablement être délégué à un psychiatre qui fait partie de la commission ou enfin au préposé responsable. Et que par conséquent, les conseillers ne consacrent pas assez de leur temps à faire du counselling. Cette critique est-elle légitime?

M. Studd: Dans certains secteurs, je crois que c'est une critique valable. Mais je vous rappelle, comme nous l'avons déclaré dans notre mémoire, que nous essayons à l'heure actuelle de changer cette image. Nous essayons d'encourager nos conseillers à transformer nos services d'orientation, qui jusqu'à maintenant sont peut-être trop axés sur les crises qu'il faut résoudre au jour le jour, en un programme de développement, qui soit préventif et basé sur le curriculum. Il faut aussi comprendre que bon nombre de conseillers ont été formés eux-mêmes au commencement et au milieu des années 60, et même à la fin des années 60 et qu'à ce moment-là, leur formation prévoyait une forme de counselling qui était appliquée cas par cas. Le modèle de ce genre de counselling était un psychologue du nom de Carl Rogers. Il était célèbre pour le genre de counselling non structuré qu'il pratiquait. Selon ce genre de principe, le conseiller reste tranquillement assis et dit à son patient: oui, oui, oui à tout ce que lui raconte l'étudiant, l'idée étant d'amener le patient au niveau affectif et de lui laisser exprimer ses sentiments.

Ce n'est pas un modèle qui a été très efficace. On n'a jamais prouvé que ce que nous faisons à cette époque-là n'a jamais aidé quelqu'un de façon vraiment utile. Mais à l'époque, on répondait sans doute aux besoins des jeunes qui faisaient partie de la génération dite «flower-power» et ils nous arrivaient avec un tas de problèmes personnels. La drogue avait envahi les écoles et les conseillers répondaient comme ils le pouvaient à ces besoins.

Aujourd'hui, les besoins ont changé et nous les avons documentés dans ce mémoire. Ce qu'il nous faut, ce sont des programmes d'orientation de carrière et nous essayons de répondre à ces besoins. Comme partout ailleurs, évidemment, les changements se font lentement. Nous avons tenté de changer l'attitude d'un grand nombre de conseillers et maintenant nous essayons également de changer les attitudes d'un grand nombre d'administrateurs qui ne voient dans ces services d'orientation qu'un aspect secondaire de notre travail; nous essayons au contraire de leur prouver que l'orientation devrait constituer l'une des bases de notre programme d'enseignement, qu'on devrait la dispenser à chaque étudiant, à chaque niveau scolaire, dans chaque école de la province.

[Text]

Mr. McDermid: When I went to high school here in Brampton, one of the teachers was designated the guidance counsellor, and if you wanted to go and talk to him you saw him after school, but he taught math or phys. ed. or whatever it might have been. I gather that still goes on in an awful lot of boards of education; in fact, there is not in every school a full-time guidance counsellor. Is that correct?

Mr. Studd: No. There would be at least one but probably two or more full-time counsellors in every high school in the province. Now, you get into the elementary panel and it depends on the school board. I would like to ask Phyllis maybe to respond to that, because Phyllis is the chairperson on one of our subcommittees on elementary counselling.

Ms. Phyllis Hymmen (Second Vice-President, Ontario School Counsellors' Association): What tends to happen with declining enrollment is that one of the first people to go is the school counsellor.

• 1135

Elementary counselling has been a rather new phenomena. Certainly when I was in school there was just no such person. Part of what we have had to do is educate trustees, administrators and the public about what an elementary school counsellor can do. In many cases, there still remain counsellors at the grade 7 to 8 level. Some of those have been full-time counsellors, but now, with declining enrolment, they have to take on other responsibilities. In the K-to-6 area, it has been termed as the dying breed. This association certainly supports a thorough and comprehensive K-to-13 program.

At one point, we were a committee for survival and none of the people on the committee, including myself, survived in what we were doing when we started off to survive, so now we are promoting. We are trying to educate, as I said, all these factions about the kinds of things that can be done. Perhaps where it is still most evident at the elementary school level is in the grade 7 to 8 area, particularly grade 8, in a system where students are making choices from grade 8 to grade 9.

So, a lot of the things that perhaps have been presented before this commission, in terms of the kinds of information that are given at that time, are the kinds of things that we are trying to promote heavily: the actual concrete information as well as the skills that go with that. It is a varying kind of problem, as has been pointed out. Within school boards there are differences, within particular families of schools within a school board there are differences, and part of that just depends on the reception of the people who administer those programs.

[Translation]

M. McDermid: Quand je fréquentais l'école ici à Brampton, l'un des professeurs était appelé conseiller en orientation et après la classe, on pouvait s'approcher de lui et lui parler si on le voulait et en plus de ça il enseignait les maths et la physique ou enfin une autre matière de base. Je crois comprendre que cette façon de procéder est celle qui prévaut encore dans beaucoup de commission scolaires et qu'en réalité, il n'y a pas un conseiller en orientation à plein temps dans chaque école. Est-ce exact?

M. Studd: Non. Il y en aurait au moins un. Et plus probablement deux ou trois travaillant à plein temps dans chaque école secondaire de la province. Si on tombe au niveau élémentaire, eh bien cela dépend de la commission scolaire. J'aimerais demander à Phyllis de répondre à cette question car elle préside l'un de nos sous-comités en counselling au niveau élémentaire.

Mme Phyllis Hymmen (seconde vice-présidente, Association des conseillers d'écoles de l'Ontario): Avec la baisse des inscriptions scolaires, l'une des premières fonctions qui disparaît tend à être celle de conseiller d'orientation à l'école.

Le counselling au niveau élémentaire est un phénomène relativement nouveau. Il est sûr que quand moi-même je fréquentais l'école, il n'y en avait pas. Une partie de notre travail, ça été de sensibiliser les administrateurs et le public sur ce que peut faire un conseiller en orientation dans une école élémentaire. Dans bien des cas, nous avons encore des conseillers aux niveaux 7 et 8. Certains d'entre eux étaient autrefois des conseillers à plein temps mais avec des inscriptions déclinantes, ils ont dû assumer d'autres responsabilités. Au niveau des maternelles jusqu'en 6^{ème}, on les appelle la dynastie mourante. Il est sûr que notre association donne son appui entier à un programme qui soit complet et bien structuré, de la maternelle à la 13^{ème} année.

A un certain moment, nous nous appelions le comité de la survivance et aucun membre de ce comité, y compris moi-même, n'avons survécu dans ce que nous faisons auparavant au moment précisément où nous commençons à survivre, si bien que maintenant nous faisons de la promotion. Nous essayons de sensibiliser les gens comme je l'ai dit, au genre de choses qui peuvent être faites. Peut-être cette action est-elle la plus évidente au niveau élémentaire dans les classes de 7^{ème} et de 8^{ème} année, surtout dans la 8^{ème}, là où le système prévoit que les élèves auront des choix à exercer en passant de la 8^{ème} à la 9^{ème} année.

Si bien qu'une bonne partie des choses qui ont été faites à cette commission auparavant sur le genre de renseignements qui sont donnés aux élèves à ces niveaux là font l'objet d'une promotion intense de notre part: les renseignements concrets aussi bien que les compétences qui vont de pair avec les métiers qui s'y rattachent. Mais au sein des commissions scolaires, la nature du problème varie et les courants d'opinion varient selon certains groupes d'écoles au sein d'une même commission scolaire; et le problème dépend en partie de l'importance qu'on accorde aux représentations des personnes qui justement administrent ces programmes.

[Texte]

Mr. McDermid: One of the other criticisms that we received, and I guess I should preface my remarks by saying that you realize, of course, that we are treading on provincial toes when we talk here about a number of items, but we just cannot help it because of its proximity to the provincial educational systems right across this country. And the chairman, very wisely, notified all the provincial governments of what we were doing so that they would not be too concerned. I cannot speak for the committee, but I am sure some of our recommendations will be aimed towards the provincial governments. Do you have a Canadian association organized here?

Mr. Studd: Yes, we do.

Mr. McDermid: You do now.

Mr. Studd: There is a Canadian Guidance and Counselling Association.

Mr. McDermid: Okay. One of the other criticisms I have received is about counsellors attitudes. Now, the chairman alluded to this in one area and that was as it concerned women. One of the criticisms we received regarding counselling at the high school level was: You are not so bright, so you should go into the technical end of things and we will send you down that stream. And, you are bright, you should go to university or to a community college.

What industry has complained to us about is that today blue-collar work requires an extremely clever individual. To be able to read plans, to handle computers, to handle machines, et cetera, requires a bright individual. In fact, some of the individuals that are being streamed into the academic area should be sent into a technical stream; first, because their aptitudes indicate that, and second, it is a requirement for a particular skill. Now, in that criticism, they insinuate that counsellors just do not understand what is going on in that industry or in the world today. How do you answer that criticism?

Mr. Ivan Foster (First Vice-President, Ontario School Counsellors' Association): I would like to.

Mr. McDermid: Okay.

Mr. Foster: I think there are two things in regard to the statements that are attributed to this. First of all, for the most part across the province, the standard set for entry into apprenticeship is grade 10. For the needs of most industry, quite frankly, it is just impossible to have a student at the grade 10 level with the skills required in mathematics, the sciences, et cetera, to do the job. So the published skills are too low, the admission requirements.

[Traduction]

M. McDermid: Il y a une autre critique qui nous a été communiquée et dont j'aimerais faire état. Mais je crois qu'il est préférable que mes remarques soient précédées par un préambule et c'est celui-ci: Vous vous rendez compte que bien des sujets que nous touchons ici envahissent le domaine des provinces mais ceci est inévitable à cause du chevauchement de notre sujet sur les systèmes d'enseignement qui existent à travers le pays. Et notre président a fait preuve de grande sagesse lorsqu'il a informé tous les gouvernements provinciaux de ce que nous étions pour faire afin qu'ils ne s'inquiètent pas trop. Je ne peux parler au nom du comité mais, pour ma part, je suis persuadé que certaines de nos recommandations seront adressées aux gouvernements provinciaux. Il existe ici une association canadienne?

M. Studd: Oui, en effet.

M. McDermid: Elle existe maintenant.

M. Studd: Il y a la Société canadienne de consultation et d'orientation.

M. McDermid: Bien. L'une des critiques que j'ai reçues portait sur les attitudes des conseillers. Notre président a déjà fait allusion à ce domaine, du moins dans le secteur qui intéressait les femmes. L'une des critiques que nous avons reçues intéressait le counselling au niveau du secondaire et c'était la suivante: On disait à l'élève, vous n'êtes pas très intelligent, par conséquent vous devriez vous diriger vers un secteur technique des métiers et c'est là que nous allons vous diriger. Ou alors on lui disait, vous êtes intelligent, vous devriez terminer vos études universitaires ou vous inscrire à un collège communautaire.

Ce dont s'est plainte l'industrie auprès de nous, c'est que de nos jours, le travail de cols bleus exige d'être rempli par des gens fort intelligents, qui soient capables de lire et d'interpréter des plans, de maîtriser les ordinateurs, de maîtriser des machines complexes, etc., tout cela requiert un fort degré d'intelligence. Et cela est si vrai que certains des individus qui se dirigent vers le monde universitaire devraient être orientés vers le secteur technique premièrement parce que leurs aptitudes de toute évidence les rendent prédisposés à cela et deuxièmement, parce que ce secteur exige des talents particuliers. En formulant cette critique, ce qu'ils veulent insinuer c'est que les conseillers ne sont pas au courant de ce qui se passe dans cette industrie ou même dans le monde aujourd'hui. Que répondez-vous à une critique de ce genre?

M. Ivan Foster (premier vice-président, Association des conseillers des écoles de l'Ontario): J'aimerais bien y répondre.

M. McDermid: D'accord.

M. Foster: Je pense qu'il y a deux remarques à faire au sujet des déclarations que l'on fait à ce sujet. En premier lieu, dans la plus grande partie de la province, les normes prévoient que l'apprentissage doit commencer à partir de la 10^{ème} année. Pour remplir les besoins de la plupart des secteurs industriels, soyons francs et disons qu'il est à peu près impossible qu'un étudiant du 10^{ème} niveau ait les compétences requises en mathématiques, en sciences etc., pour remplir le travail. Ainsi

[Text]

[Translation]

donc, les conditions d'entrée à l'école et les compétences exigées telles qu'affichées sont trop basses.

• 1140

Secondly, I think too there is a misinterpretation by employers as to what the schools can provide in terms of students, and it varies greatly between industries. Some want a very high concentration of on-hand skills. Others are saying that they will provide the on-hand skills and you provide the basic requirements in mathematics, science, English, et cetera. Secondly also, there is a very poor understanding in the business and industry communities on the levels of difficulty, the whole system of education. They tend to hire people who do not have the training they expect. In other words, a high school graduate is a high school graduate, regardless. The level of difficulty in mathematics they may have studied is not really taken into consideration. Now, some places make a very thorough study of it and are very aware of it. So I think a lot of the criticism could really be reversed, and oftentimes is when they check back with the schools and tell us about a student they hired who cannot meet their job qualifications.

En deuxième lieu, je crois qu'il n'y a pas de la part des employeurs une très bonne compréhension du calibre d'élèves que les écoles peuvent leur procurer et cela change énormément selon l'industrie. Certains secteurs industriels requièrent un grand nombre d'élèves compétents qui travaillent bien avec leurs mains. Les autres, au contraire, nous demandent des élèves ayant une solide formation de base en mathématiques, en sciences, en anglais, etc., et déclarent qu'elles peuvent se débrouiller en ce qui concerne la dextérité manuelle. Un autre problème réside dans le fait que le monde des affaires et de l'industrie comprend mal le système d'enseignement tel qu'il est et les divers degrés de difficultés présentées par certaines matières. Ils ont tendance à embaucher des gens qui n'ont pas la formation qu'ils s'attendaient à trouver chez eux. En d'autres mots, un diplômé du secondaire est un diplômé du secondaire, quelles que soient les circonstances. Le degré de difficulté du secteur de mathématiques qu'ils ont étudiées n'est pas vraiment pris en considération. Certains employeurs au contraire étudient ces choses-là de très près et ils y sont très sensibilisés. Mais de façon générale je crois que beaucoup de ces critiques devraient être adressées à eux plutôt qu'à nous et il arrive souvent qu'après une vérification de leur part auprès des écoles leur fait découvrir qu'un élève qu'ils ont embauché ne remplissait pas vraiment les conditions de l'emploi.

I teach in a high school that has about 1,600 students in total. I would say of the students in grade 13 who are looking at community college or university that probably 75 per cent have come through some type of technical program. The decisions they make at grade 12 and/or grade 13 as to post-secondary avenues of education are their decisions based on programs that Dave has mentioned this morning which they are involved in. Now, we are one of the lucky schools where it happens to be compulsory for students to take life-skills programs, to take decision-making skills, time-management, et cetera. That is a policy of our board now.

J'enseigne dans une école secondaire qui compte environ 1,600 élèves. Je pense que probablement 75 p. 100 des élèves de 13^{ème} année qui songent à entrer dans un collège communautaire ou dans une université ont été exposés à un degré ou à un autre à de l'enseignement technique. Les décisions prises au niveau de la 12^{ème} ou de la 13^{ème} année, ou des deux quant à l'orientation que prendra leur enseignement au niveau du postsecondaire sont des décisions prises par les élèves, décisions fondées sur les programmes auxquels Dave a fait allusion ce matin, programmes qu'ils connaissent bien. Nous avons la chance de compter parmi les écoles où il est obligatoire pour les étudiants de s'inscrire à des programmes qui leur enseignent comment se comporter dans la vie, comment prendre des décisions, comment bien administrer leur temps, etc. C'est devenu une politique officielle de notre commission.

An hon. Member: What board?

Mr. Foster: This is Lincoln County. So, that kind of thing, the accusation that we are channeling students to these things, hurts a little bit. Really, I think, it is not fact. If it happens some place I think it has to be attributed to individual counsellors rather than to the system.

Mr. McDermid: Your association obviously works with counsellors right across the province. Are they automatically members?

Mr. Studd: No, the counsellor must apply, and in order to be a full member he must be a qualified teacher and he must

Une voix: Quelle commission?

M. Foster: Il s'agit de la circonscription de Lincoln. Donc, ce genre de critiques à l'effet que nous acheminons nos étudiants vers ce secteur est un peu injuste. Franchement, je ne crois pas que cela soit fondé. Et si cela se produit à certains endroits, je pense qu'il faut en attribuer la cause à des conseillers individuels plutôt qu'à de blâmer le système.

M. McDermid: Votre association de toute évidence travaille avec des conseillers répartis à travers la province. Est-ce qu'ils deviennent tous automatiquement des membres de l'association?

M. Studd: Non, un conseiller doit faire une demande et s'il désire devenir un membre à part entière, il doit être un

[Texte]

be a fully qualified counsellor. In other words, he has completed his counsellor training program.

Mr. McDermid: Does your association provide upgrading, specialist courses, seminars and that sort of thing?

Mr. Studd: We have been providing a number of upgrading courses, a number of seminars. We are not involved in the certification training programs for counsellors. That is done through the faculty of education. Now, a number of us—three of us here, actually, at this table—are involved in the training of counsellors, as are a number of members of our association.

Mr. McDermid: I was interested, by the way, in what you said, Mr. Foster, about grade 10 requirements for apprenticeship programs. General Motors now requires grade 12, mandatory, for any apprentice going into the shop.

Mr. Foster: The only problem with that is that it is a company policy. It is not a policy advocated. When a student picks up a brochure published by the federal government which says that the entrance requirement is grade 10, we have a hard time convincing them at high school that this, in effect, means grade 12. This kind of thing is changing a bit, but we are at cross purposes. For instance, if you take General Motors as an example, which is in our community, and a place like Dofasco. They have gone through a period when they found out that, with the hiring of apprentices into their programs and skilled jobs whether they required a mandated program of training or not, was that often they were over hiring into these levels. However, they did come up with standards. And co-operation with a place like Dofasco is for us a real boon. They are very interested in the kinds of things that we are talking about, such as attitude, attendance, at cetera. They are setting standards; they are publishing standards. And when that kind of thing happens, they can walk into a group of students, and tell them that if they have seven days' absenteeism, their applications will not be accepted. The students would have to prove that their attitudes towards the world of work was mature, et cetera. So that kind of thing is a very powerful force in the minds of students. Unfortunately as many times as probably once a week, a hand will go up, and somebody will ask why they should have to go to grade 12, because it says the need is for only grade 10. That is a hard thing to combat. It is also totally unrealistic. I really would advocate that it be changed.

Mr. McDermid: All right. This is my final question, Mr. Chairman, and then I will turn it back to you. There is something that bothers me greatly. Being the critic for the

[Traduction]

enseignant qualifié et il doit être aussi un conseiller parfaitement qualifié. En d'autres mots, il doit avoir terminé son programme de formation comme conseiller.

M. McDermid: Est-ce que votre association mettra à la disposition de ses membres des cours de perfectionnement, des cours de spécialisation, organise-t-elle des séminaires et ainsi de suite?

M. Studd: Nous avons organisé un certain nombre de cours de perfectionnement et un certain nombre de séminaires. Nous n'avons pas touché aux programmes de formation menant à des certificats pour les conseillers car ceci est fait par l'entremise de la faculté de l'Éducation. Je peux vous dire que trois d'entre nous, et nous sommes ici tous présents aujourd'hui, à cette table, sont impliqués dans la formulation de conseillers comme un certain nombre de membres de notre association.

M. McDermid: A propos, M. Foster, j'ai été intéressé par ce que vous avez dit sur l'admission aux programmes d'apprentissage pour lesquels on exigerait une 10^{ème} année. Chez General Motors maintenant on exige de tout apprenti qui entre à l'usine un certificat de 12^{ème} année.

M. Foster: La seule difficulté qu'il y a à cela, c'est qu'il s'agit d'une politique de la compagnie et que ça n'est pas une politique officielle. Quand un étudiant parcourt une brochure publiée par le gouvernement fédéral qui lui dit qu'un certificat de 10^{ème} année est requis pour pouvoir s'inscrire, nous avons de la difficulté à les persuader que cela veut dire effectivement une 12^{ème}. Ce genre de problème est en train de disparaître petit à petit mais pour l'instant il y a certainement malentendu. Si nous prenons General Motors comme exemple, qui sont situés dans notre localité, et aussi si nous prenons Dofasco, il y a eu un temps où ils ont découvert que l'embauche d'apprentis dans leur programmes et dans des emplois spécialisés—que soit exigé ou non un programme formel de formation technique—ils ont découvert que souvent ils embauchaient trop de gens à ces niveaux. Par ailleurs, ils ont depuis émis des normes et pour nous, la coopération avec une compagnie comme Dofasco par exemple est un réel succès. Nous sommes très intéressés par le genre de sujets qu'ils soulèvent tels que l'attitude des élèves, la ponctualité. Ils établissent des normes et ces normes, ils les publient. Et dès qu'ils procèdent ainsi, cela leur permet d'approcher un groupe d'étudiants et de leur faire savoir que s'il y a absence de sept jours, leur demande d'emploi ne sera pas retenue. En outre, les étudiants seraient tenus de prouver que leur attitude vis-à-vis le monde du travail en était une de maturité etc. Des procédés de ce genre ont un effet très puissant dans l'esprit des étudiants. Malheureusement il arrive souvent, probablement une fois par semaine, que quelqu'un lèvera la main en classe et demandera la question suivante: Pourquoi est-ce nécessaire d'avoir une 12^{ème} année puisque le livre dit que seul une 10^{ème} est exigée? Voilà une chose qui est vraiment difficile à contrecarrer et qui est totalement non réaliste. Pour ma part, je préconiserais fortement que cela soit changé.

M. McDermid: Très bien. Voici ma dernière question monsieur le président et ensuite je vous rends la parole. Il y a une chose qui me tracasse énormément. A titre de critique respon-

[Text]

Progressive Conservative Party responsible for your people, and serving as liaison between my caucus and the youth of the country, I am very concerned about the unemployment rate found in the 15- to 24-year old range, which is very close to half a million people. It is frightening, especially in a country with the resources, both human and natural, that we have. As counsellors who deal with young people on a daily basis, can you suggest what can be done to reduce the dropout rate in the school system? I would like comments from all of you because obviously you all teach under different boards, and probably have different attitudes to the young people.

Mr. Studd: I think our brief has detailed what our position is with respect to that. What can be done is to provide every student in every school with a comprehensive, life skills program. And you may have come across a document called Holding Power which was put out, I believe, by the Ontario Secondary School Teachers' Federation in which they looked at the different schools and their dropout rates. One of the findings in that report was that the schools which had comprehensive, career education, programs had a lower dropout rate than schools that did not have career education programs. Now, what that suggests is that the students are getting programs that help them explore various career alternatives. It helps them understand themselves and develop some decision-making skills, and that sort of thing. They are more likely going to end up in occupations which are suited to their interests and abilities, and are unlikely to become unemployed five or ten years down the road. So I think that if our recommendations are implemented, they would go a long way to reducing the unemployment problem.

Mr. Foster: I think there are a number of things that perhaps should happen. One would be the mobility of young people the ability to start a training program with one company, have that accredited, and be able to carry it over to another company, if necessary, even in another province, et cetera. I think there has to be that type of accreditation given to the years of training.

Mr. McDermid: That is right.

Mr. Foster: Next if education is to play a significant role and we all acknowledge it as having one, we have to take off some of the shackles; education has to start to be a little bit in control of its own destiny. We are all things to all people now and that is an impossible task. I think we have to state in terms of training programs exactly what we can do and what we cannot do. I would like to see business and industry go back perhaps to the late fifties and early sixties where people taken in on apprenticeship programs were accepted on a contractual basis. I think there has to be some framework for young people to operate within that gives them protection and at the same time gives employers protection. I think moneys should be

[Translation]

sable des affaires des jeunes pour le compte du Parti Progressiste Conservateur, et ayant servi de point de liaison entre mon caucus et la jeunesse de ce pays, je suis très inquiet par le taux de chômage qui prévaut parmi les jeunes de 15 à 24 ans, il approche le demi-million. Et cela est terrifiant surtout dans un pays où les ressources humaines et naturelles sont telles. Comme conseillers qui avez affaire aux jeunes gens et cela quotidiennement, avez-vous des suggestions à faire sur ce qui peut être réalisé afin de réduire le nombre d'élèves qui abandonnent l'école? J'aimerais avoir l'opinion de chacun d'entre vous parce que vous enseignez tous dans des commissions scolaires différentes et que vos attitudes vis-à-vis la jeunesse doivent quand même différer quelque peu.

M. Studd: Je crois que nous avons fait connaître notre position à ce sujet dans notre mémoire de façon détaillée. Ce que l'on peut faire, c'est de mettre à la disposition de chaque élève dans chaque école un programme complet sur le comportement dans la vie. Et vous avez peut-être eu l'occasion de jeter un coup d'œil sur un document intitulé «Holding Power» qui je crois a été publié par la Fédération des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario, et dans lequel on étudie les taux d'abandon qui prévalent dans différentes écoles. L'un des résultats de cette enquête était que les écoles qui sont dotées de programmes complets d'orientation de carrière avaient un taux d'abandon moindre que les écoles qui n'en n'avaient pas. Cela laisse entendre qu'effectivement il y a des programmes qui aident les élèves à explorer les différents choix de carrière qui s'offrent à eux. Cela les aide à mieux se comprendre eux-mêmes, à développer leur sens de décision et à leur faire comprendre d'autres valeurs. Cela les incite aussi à rechercher des emplois qui seront mieux adoptés et à leurs intérêts et à leurs talents, et cela réduit les chances qu'ils deviennent chômeurs cinq ou dix ans plus tard. Si bien que je pense que si on donnait suite à nos recommandations, cela serait un grand pas en avant dans la réduction du problème présenté par le chômage.

M. Foster: Je pense qu'il y a beaucoup de choses qu'on devrait faire. L'une serait d'assurer la mobilité des jeunes, de leur donner la chance de commencer un cours de formation au sein d'une compagnie, avoir ce fait inscrit dans leur dossier et leur permettre de continuer auprès d'une autre compagnie, si nécessaire, même dans une autre province, etc. Je pense qu'il faut instituer ce genre d'accréditation reconnaissant officiellement les années de formation encourues.

M. McDermid: Vous avez raison.

M. Foster: Ensuite, si la formation est pour jouer un rôle significatif—et nous reconnaissons tous qu'elle le doit—nous devons la libérer de certains carcans: le système d'enseignement doit pouvoir commencer à exercer un peu de contrôle sur sa propre destinée. A l'heure actuelle, le système d'enseignement essaie de satisfaire tout le monde et cela est une tâche impossible. Je pense qu'il est important que nous définissions clairement ce que les programmes de formation peuvent accomplir et ce qu'ils ne peuvent pas accomplir. J'aimerais que le monde des affaires et le monde de l'industrie retournent à la fin des années 50 et au commencement des années 60 au moment où les personnes qui étaient admises à des program-

[Texte]

made available to help with that training and that the idea that we have to pay apprentices starting rates of \$8 or \$9 an hour is little bit inflated like many other things.

• 1150

I think if we can make that kind of training meaningful to young people, give them a framework and give them some type of protection within it, then you would see a lot fewer students dropping out for really no reason other than the fact that they really do not see any future for themselves. That whole scheme of training really has to be established, as to who does what and what can be expected from it. I think we are trying to be too much to too many people.

Mr. McDermid: Dr. Hymmen, do you want to say something?

Ms. Hymmen: I am very aware of the employment problems, particularly among 15 year olds. My day-to-day work is with 14 and 15 year olds who leave school early for the purpose of work. The program in which I work has four counsellors who cover the whole city of North York and in spite of the best efforts of the educational system I think we are always going to have students who, for varying reasons, decide that school is not for them. My experience has been in the early-school-leaving program that for some students it is really breathing space and their being out in the world of work almost encourages them back to school because they have the experience that the world of work is not as warm and comfortable and as easy as perhaps they had perceived it to be.

The other thing—and it is hard to generalize because each student comes with a unique set of circumstances—but in many cases what happens is that they realize their own need for education and they realize the kind of employment that they can get is a dead end kind of situation and they return to school. One of our problems is finding programs for them and perhaps the need for more alternative programs and this again varies from board to board and depends on the varying resources of boards. But it is encouraging to see the number of students who do go back. For some students staying out in the world of work is for them and they make progress within that world of work.

Another aspect that we have been able to implement within my school board is an assessment centre, a vocational career centre, and we have been able to, by means of a full assess-

[Traduction]

mes d'apprentissage étaient inscrites sur une base contractuelle. Je crois que les jeunes gens doivent être entourés de structures qui leur donnent une certaine protection et qui en même temps donnent une certaine protection aux employeurs. Je pense qu'on devrait investir de l'argent dans ce genre de programmes de formation et je pense que l'idée que nous nous faisons que les apprentis doivent commencer à travailler à raison de 8\$ ou 9\$ l'heure, comme bien des choses dans notre société, souffre un peu d'inflation.

Je pense que si nous convainçons les jeunes gens de l'importance de ce genre de formation, si nous leur donnons des structures et une certaine dose de protection, il y aurait un bien moins grand nombre d'étudiants qui abandonnent l'école simplement parce qu'ils ne voient pas comment cela peut servir leur avenir. Tout le système d'enseignement dans ce domaine devrait être conçu de sorte que chacun sait ce qu'il doit faire et ce qu'on attend de lui. Et je pense aussi qu'on essaie d'en faire trop pour trop de gens.

M. McDermid: M^{me} Hymmen, avez-vous quelque chose à ajouter?

Mme Hymmen: Je suis très au courant des problèmes d'emploi particulièrement parmi les jeunes de 15 ans. Je travaille au jour le jour avec des jeunes de 14 et 15 ans qui abandonnent trop tôt l'école afin de se chercher du travail. Le programme dans lequel je travaille comporte quatre conseillers qui sont responsables de toute la ville de North York et malgré les meilleurs efforts de ceux qui sont responsables du système d'enseignement, je crois que nous aurons toujours ce problème d'étudiants qui, pour diverses raisons, décident un jour ou l'autre que l'école, ça n'est pas pour eux. L'expérience que j'ai acquise en travaillant au sein de ce programme à l'adresse de ceux qui ont abandonné l'école trop tôt m'a enseigné que pour certains élèves, ce programme leur donne le temps de respirer et que le fait de ne pas faire partie du monde du travail les encourage presque à retourner à l'école parce qu'ils ont touché du doigt ce monde du travail qui n'est pas aussi accueillant et hospitalier qu'ils ne se l'imaginaient auparavant.

Il y a aussi un autre facteur—évidemment il est difficile de généraliser parce que chaque élève nous vient avec ses caractéristiques bien particulières—et dans bien des cas, ce qui arrive c'est qu'ils se rendent compte qu'ils ont besoin d'une bonne formation, ils se rendent compte aussi que le genre d'emplois auxquels ils peuvent aspirer ne les mèneront à rien et alors ils retournent à l'école. L'un de nos problèmes, c'est de leur trouver des programmes appropriés et nous avons aussi peut-être besoin d'un plus grand choix de programmes; encore une fois, ceci dépend de l'attitude qui change de commission scolaire en commission scolaire et des ressources financières de telle ou telle commission. Mais je trouve encourageant de constater le nombre d'élèves qui nous reviennent. Certains autres élèves se trouvent bien dans leur peau lorsqu'ils sont dans le monde du travail et effectivement ils progressent dans ce milieu.

Une autre chose que nous avons pu instituer au sein de la commission scolaire est un centre d'évaluation, le centre d'orientation de carrière; nous y sommes arrivés en procédant

[Text]

ment that looks at interests, the student's aptitudes and plugging in career information, give them more aspects to the puzzle of making career decisions and helping not only early school leavers but students faced with perhaps leaving school to work by giving more information and a new view of themselves. It is just another aspect of this whole view of looking towards careers—some staying, some leaving—but giving all the input that can be given for the people to make the decision that is going to be best for them.

Mr. McDermid: What percentage return?

Ms. Hymmen: I am not sure of an accurate figure . . .

Mr. McDermid: Ball park . . .

Ms. Hymmen: . . . but I believe it is approximately 40 per cent. Now having given that figure, not all of them stay because if the problem and the circumstance that led them in the beginning to leave has not changed then it is a rather short-lived experience. But we have a student who came back to see us last year, for example, who said that that year off was a very educational one, and is now looking at entering law. We always hold up the shining ones. We also have someone phone back, because we like to keep track of the students in our program till they are 18. A lot of them have learned on the job and they proudly report that they are in some managerial capacity. We find that it can be a very encouraging kind of thing. There are some who, when we call them, are in another institution that has to do with correction.

Mr. McDermid: I will just make a final comment.

My only concern on that particular thing is the ones you are talking about that go out into the workaday world and come back to school are usually the ones that when they leave school at an early age have a job, are not one of the half million that are unemployed at the present time. That is my real concern, to prevent those young people from dropping out and being unemployed, being unproductive in society—that is my greatest concern.

• 1155

Ms. Hymmen: Many of ours are not employed. That is why we run a life skills program, which is a two-week program, to help them learn how to get and hold a job.

The Chairman: Your association does not include at all the counsellors in the community colleges and other post-secondary institutions?

[Translation]

à une évaluation complète des intérêts et des aptitudes des élèves, nous y avons introduit des renseignements sur les carrières, avons essayé d'éclairer certains éléments du casse-tête que représentent les décisions en matière de carrière, nous avons tenté d'aider non seulement ceux qui abandonnent l'école prématurément mais aussi ceux qui devront bientôt quitter l'école pour intégrer le monde du travail, en leur donnant plus de renseignements et une nouvelle image d'eux-mêmes. C'est simplement un autre aspect de tout ce problème de regarder vers l'avant, d'orienter notre action vers les carrières qui les attendent—qu'il s'agisse de ceux qui restent ou de ceux qui partent—mais d'une façon générale, en mettant à leur disposition toutes les données qui les aideront à prendre les décisions les plus judicieuses pour leur propre bien.

M. McDermid: Et quel est votre pourcentage de retours?

Mme Hymmen: Je ne pourrais vous citer un chiffre exact . . .

M. McDermid: Alors, qu'il soit approximatif.

Mme Hymmen: . . . mais je crois qu'il s'agit d'environ 40 pour cent. En prenant ce chiffre comme base, on ne peut pas dire que tous restent chez nous simplement parce que si les problèmes ou les circonstances qui les ont incités à nous quitter à l'origine n'ont pas changé, alors l'expérience de retour est plutôt courte. Mais nous avons un étudiant qui est revenu nous voir l'an dernier, par exemple, qui nous a dit que l'année qu'il avait passée à l'extérieur avait été très instructive et il songe maintenant à faire son droit. Évidemment c'est plus agréable de parler des réussites. Ce que nous faisons aussi, nous donnons suite par téléphone afin de les retracer parce que nous aimons retracer les étudiants qui étaient intégrés à nos programmes jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de 18 ans. Bon nombre d'entre eux ont appris leur métier à l'usine même et ils nous disent fièrement qu'ils ont atteint des postes de gestion. Nous trouvons ce genre de choses très encourageant. Par contre il y a ceux qui, une fois rejoints, nous font savoir qu'ils ont affaire à une autre institution, parfois de nature corrective.

M. McDermid: J'aimerais passer une dernière remarque.

La seule inquiétude que cet aspect particulier des choses que vous soulevez évoque en moi concerne ceux dont vous parlez qui sont allés dans le monde du travail et reviennent à l'école: c'est que lorsqu'ils quittent l'école assez jeunes, ils obtiennent un emploi et ne vont pas grossir les rangs de ce demi-million de jeunes chômeurs que nous avons à l'heure actuelle. Voilà ce qui m'inquiète vraiment, empêcher que ces jeunes gens abandonnent l'école et tombent en chômage, soient non productifs pour la société, c'est là ma véritable inquiétude.

Mme Hymmen: Un bon nombre des nôtres n'ont pas d'emploi. C'est pour cela que nous dispensons un programme sur le comportement de vie, il s'agit d'un programme de deux semaines conçu pour les aider à apprendre comment obtenir puis conserver un emploi.

Le président: Parmi les membres de votre association, je pense qu'on ne compte aucun conseiller des collèges communautaires et des autres institutions postsecondaires?

[Texte]

Mr. Studd: No, they must be practising in the schools or acting as counsellor-educators. We do have them as associate members but not as full members.

The Chairman: Do you have an exchange of views and, from time to time, conferences together?

Mr. Studd: Yes, we have a very active liaison program with the university and community colleges, and a large number of groups such as school trustees—that sort of thing.

The Chairman: Well, I want to thank you very much for your brief and for appearing here today. As John McDermid pointed out, we have received a lot of comments, but with some of them, we never knew whether they were fair or not; so this gave us a chance to get your reactions to some of these things and to form more rounded views on the subject.

Mr. McDermid: I might say that although they were critical, they also had sympathy, and understood that the resources were not there and that the priority placed on counselling was not there. So they did temper their remarks somewhat with that caveat.

Mr. Studd: Thank you very much.

Mr. McDermid: Thank you very much.

The Chairman: Next we have the Canadian Institute of Marine Engineers represented by Commander Robert Reed. Mr. Reed, would you come forward, please.

I have the letter which you sent to me in November and which sets out some of your views. It is, in a sense, a brief. Would you like to read that to put on the record or do you have some other remarks that you would like to make? You could do both, of course, but we like the initial remarks to last about 15 minutes.

Commander Robert C. H. Reed (Marine Consultant and Surveyor, Member of Council, Director of Education, The Canadian Institute of Marine Engineers): I will read this into the record, sir, and then I have some other remarks I would like to make as well.

The Chairman: Good.

Cdr Reed: This is a letter, dated November 11, 1980, addressed to the Honourable Warren Alland, PC, MP, Parliamentary Task Force:

Dear Sir,

Your letter of 26 August, 1980, to Mr. R. D. Macleod, Chairman of Council, The Canadian Institute of Marine Engineers, Ottawa, has been passed to me for reply.

[Traduction]

M. Studd: Non, nos membres doivent être des enseignants qui pratiquent dans les écoles ou qui agissent comme enseignants-conseillers. Nous en avons qui sont membres associés mais qui ne sont pas membres à part entière.

Le président: Est-ce qu'entre vous vous échangez vos points de vue de temps à autre, avez-vous des réunions ensemble?

M. Studd: En effet, nous avons un programme de liaison très actif avec les universités et les collèges communautaires et un grand nombre de groupes tels que les administrateurs d'écoles et ainsi de suite.

Le président: Eh bien, je tiens à vous remercier sincèrement pour votre mémoire et aussi d'avoir bien voulu témoigner devant nous. Comme l'a souligné M. John McDermid, nous avons reçu un grand nombre de témoignages mais dans certains cas, nous ne savions jamais très bien s'ils étaient légitimes ou non; vos déclarations nous ont permis de comprendre mieux vos réactions à certains des sujets soulevés et de nous donner une meilleure idée d'ensemble sur tout le sujet.

M. McDermid: Je peux dire que bien que certaines des personnes qui ont témoigné devant nous avaient des critiques à faire, ils faisaient aussi preuve de compréhension et d'appréciation en ce sens qu'ils comprenaient que les ressources n'existent pas, et que le counselling n'obtenait pas la priorité qu'il devrait avoir. Ils ont donc atténué leurs critiques en faisant la part des choses jusqu'à un certain point.

M. Studd: Je vous remercie beaucoup.

M. McDermid: Je vous remercie beaucoup.

Le président: Nous allons maintenant entendre les remarques du Commandant Robert Reed représentant l'Institut canadien des ingénieurs maritimes. M. Reed, auriez-vous l'obligeance de vous présenter s'il vous plaît.

J'ai dans les mains une lettre que vous m'avez envoyée en novembre et qui relate certaines de vos opinions. D'une certaine façon, on pourrait dire qu'il s'agit d'un mémoire. Aimerez-vous la lire afin qu'on la verse au dossier ou y a-t-il d'autres remarques que vous aimeriez faire? Vous pouvez faire les deux bien sûr, mais nous essayons de nous en tenir à environ 15 minutes pour ce qui est des remarques préliminaires.

Le commandant Robert C. H. Reed (conseiller maritime et hydrographe, membre du Conseil, directeur des études, Institut canadien des ingénieurs maritimes): J'aimerais lire cette lettre pour qu'elle soit versée au dossier monsieur, et ensuite j'aimerais faire quelques remarques.

Le président: Parfait.

Cdr Reed: Ceci est une lettre en date du 11 novembre 1980 adressée à l'Honorable Warren Alland, membre du Parti Conservateur, député, groupe de travail parlementaire:

Cher monsieur,

Votre lettre du 26 août 1980 adressée à M. R. D. Macleod, président du Conseil, Institut canadien d'ingénieurs maritimes, Ottawa, m'a été transmise pour réponse.

[Text]

We welcome this opportunity to express our views and inject a note of concern regarding the necessity of training personnel for employment in both the naval and merchant marine services and allied industries.

The various marine training colleges around Canada are doing an excellent job of educating young people in marine-related engineering. The unfortunate thing is that the graduates of these various courses, by the very nature of their high standard of learning, inevitably gravitate to shore jobs, either with government departments or with shipping companies on shore staff, where, incidentally, they are much needed.

What the marine industry requires is a source of good, well-trained technicians to fill the positions of 4th Engineer, 3rd Engineer and 2nd Engineer. These people need not have the very high standard of education that is offered at the marine training colleges and still make a worthwhile contribution to the industry and at the same time make a handsome living.

Having discussed aspects of training with officials of three Great Lakes shipping companies, a large machine and repair company actively engaged in marine repairs, and senior educators of the Niagara College of Applied Arts and Technology, the consensus of opinion appears to be the establishment of some sort of co-op course where the initiative to train comes from the college.

• 1200

At the present time the Apprenticeship Act requires that a person apply to industry in the first instance, and then may take training at one of the community colleges to further his or her studies.

With the present uncertainty in the shipping industry, it is difficult for an employer to make an offer to an applicant for apprenticeship, not knowing if the volume of business will warrant this commitment, as it is obvious that training a person is a lengthy and costly undertaking.

The writer's experience, before retirement from a shipping company, with trainee engineers as distinct from cadets was that the attrition rate was something like 80 per cent due to the trainee's either finding out that life at sea was not to his liking, or his being pirated by allied industries. Quite a number of these young people stayed for two or three years and when some return could be expected, they disappeared. True, some are still in the

[Translation]

Nous sommes heureux de cette occasion qui nous est donnée d'exprimer nos opinions et de faire part de notre inquiétude en ce qui concerne la nécessité de former du personnel destiné à l'emploi des services de la marine marchande et de la marine militaire et des industries connexes.

Les divers collèges d'entraînement maritime disséminés à travers le Canada font un excellent travail de formation visant à préparer les jeunes à des carrières dans le Génie maritime et industries connexes. Il est regrettable qu'à cause de leur haut standard de connaissances, les diplômés de ces diverses écoles s'orientent inévitablement vers des emplois terrestres, soit au sein de ministères gouvernementaux ou au sein d'agences maritimes où, incidemment, ils sont en grande demande.

Ce dont l'industrie maritime a besoin, c'est une source de techniciens compétents bien entraînés, d'ingénieurs, pouvant pourvoir aux postes de 4^{ème} ingénieur, de 3^{ème} ingénieur et de 2^{ème} ingénieur. Ces personnes n'ont pas besoin de présenter des certificats scolaires très élevés du genre de ceux qui sont offerts par les collèges d'entraînement maritime et peuvent quand même contribuer de façon valable à l'industrie tout en gagnant fort bien leur vie.

Après avoir discuté certains aspects du problème de la formation de concert avec les représentants de trois compagnies maritimes des Grands lacs, avec également les représentants d'une grande compagnie impliquée dans l'équipement et dans les réparations maritimes et avec les hauts-fonctionnaires enseignant au Collège Niagara pour les arts appliqués et la technologie, il semble y avoir consensus à savoir qu'il y aurait lieu de créer un genre de cours en coopération dont l'initiative serait prise par le collège.

À l'heure actuelle, la loi sur l'apprentissage exige qu'un candidat ou une candidate présente en premier lieu une demande d'emploi auprès de l'industrie et qu'ensuite, il ou elle s'inscrive auprès d'un collège communautaire qui dispense une formation appropriée afin d'approfondir ses connaissances.

Le climat d'incertitude qui règne en ce moment dans l'industrie de la navigation rend difficile pour un employeur de faire une offre ferme à un candidat à l'apprentissage car on ne sait pas si le volume des affaires justifiera un tel engagement de sa part. Il est évident que la formation d'une personne requiert beaucoup de temps et d'argent.

Si j'en juge d'après mon expérience acquise avant ma retraite d'une compagnie de navigation, et aussi auprès d'apprentis-ingénieurs par opposition aux cadets-maritimes, le taux d'attrition s'établissait à quelque chose comme 80 pour cent, ceci dû à deux causes: soit que les apprentis n'aimaient pas la vie en mer après en avoir fait l'expérience, ou encore ils nous étaient enlevés par des industries connexes. Un bon nombre de ces jeunes gens

[Texte]

engineering industries, so are not entirely lost, but are no return for early years' costs.

This aspect was brought out by a west coast shipyard when the manager stated that there is already a shortage in four shipyard trades, but while there is need for apprentices, it would be morally wrong to hire them in large numbers until there is stability of employment. He also said that if a federal marine policy were established, and a merchant marine developed, he hoped to be able to hire 20 apprentices in the near future and could take 60 if he had some assurance of stability in the industry. That was in the *Times-Chronicle* Victoria, B.C., 9 October 1980. An editorial of that date in the same paper voiced the same sentiments and cited the commons committee on shortages of skilled workers.

The latest edition of the *Naval Officers Association of Canada News Letter* stated that at the A.G.M. in Resolution 4.(a), in general terms, the Minister of National Defence should examine training regular and reserve forces personnel in civilian institutions such as community colleges, trade schools and universities. The armed forces are in much the same bind as industry due to the lack of training for skilled people.

We understand the Pacific Training Institute of Vancouver, B.C., has instituted a course for a marine engineering diploma leading to a fourth-class certificate of competency that may well be the means of supplying junior engineers to the industry. This is a "sandwich" or co-op type of course where the student does initial training in the college and time at sea during the summer months with various shipping companies.

An engineering company in Port Colborne, Ontario, is working in conjunction with the local technical high school by employing young people working with skilled tradesmen on a half-daily basis. This is reported to be doing well. The same system, but for different trades or callings, if you like, was being used in Medicine Hat earlier this year sponsored by the Lions Club, where young people were working on a half-daily basis in all kinds of establishments—stationery stores, hardware stores, men's clothing, gas stations, department stores, et cetera—to try and evaluate where these young people might fit into the labour force.

[Traduction]

ont passé deux ou trois ans dans ces collèges et au moment où on pouvait s'attendre à ce qu'ils nous reviennent, ils avaient disparu. Il est vrai que certains d'entre eux travaillent encore dans l'ingénierie, donc leur compétence n'est pas complètement perdue, mais les sommes que nous avons investies dans leur formation, elles, sont perdues.

Cet aspect du problème a été mis en relief par un chantier maritime de la côte ouest lorsque son directeur a déclaré qu'il y avait déjà une pénurie dans quatre secteurs du chantier et que bien qu'il existe un besoin pressant d'apprentis, il serait moralement incorrect de les embaucher en grand nombre avant que la stabilité de l'emploi soit assurée. Il a aussi déclaré que si on instituait une politique fédérale en matières maritimes, et si l'on prenait les mesures nécessaires pour créer une marine marchande, il espérait pouvoir embaucher 20 apprentis d'ici un temps relativement court; et qu'il pourrait en embaucher 60 si se manifestaient certains signes de stabilité dans l'industrie. Ce commentaire a paru dans le *Times-Chronicle*, Victoria, Colombie-Britannique, le 9 octobre 1980. Un éditorial en date du même jour, paraissant dans le même journal, a exprimé la même opinion et a même cité le Comité des Communes sur la pénurie de travailleurs spécialisés.

La dernière édition du *The Naval Officers Association of Canada News Letter* déclarait de façon générale que lors de la (A.G.M.) résolution 4a), le ministre de la Défense nationale devrait étudier la formation du personnel des forces régulières et de réserve dans des institutions civiles telles que dans des collèges communautaires, des écoles spécialisées et dans les universités. Les forces armées se trouvent à peu près dans la même situation problématique que l'industrie à cause d'une carence dans la formation de personnes spécialisées.

Nous croyons savoir que le Pacific Training Institute, Vancouver, Colombie-Britannique, a créé un cours où l'on peut obtenir un diplôme en Génie marine qui mène à un certificat de compétence de 4^{ème} classe, ce qui pourrait fort bien s'avérer un moyen de procurer des ingénieurs débutants à l'industrie. Il s'agit de ce qu'on pourrait appeler un cours «sandwich» ou un cours du genre coopératif qui prévoit que l'élève fait son apprentissage initial au collège et passe les mois d'été en mer à l'emploi de diverses compagnies de navigation.

Une compagnie d'ingénierie du Port Colborne en Ontario travaille de concert avec l'école secondaire technique de l'endroit en employant des jeunes gens et en les plaçant à des postes où ils sont encadrés par des employés spécialisés, cela sur une base de demi-journées. Selon les rapports, cela se passe très bien. On employait un même système, mais dans d'autres métiers ou vocations si vous préférez, à Medicine Hat plus tôt cette année, qu'il était commandité par le Lions Club. En vertu de ce programme, des jeunes gens travaillaient à demi-temps dans toutes sortes d'établissements commerciaux: papeteries, quincailleries, merceries pour hommes, pompes d'essence, grands magasins, etc. Il s'agissait de tenter d'évaluer où se

[Text]

It appears there should be two parallel courses of training, not necessarily at the same level: via marine colleges and the cadet system, or through technical schools, on a co-op basis—machanistfitter, the former requiring a higher degree of education; the latter catering to young people who are either not able to attain the Grade 13 standard or who become "bored", as many of them stated, with the school system.

This would open up the co-op program where one would attend technical schools in the morning and work afternoons in commercial shops. By this method the students would be able to find out if they want the type of employment before an employer becomes disillusioned by having too many drop-outs after expensive early training.

It is, therefore, recommended that the Apprenticeship Act be amended to cater to this co-op type of course to embrace young people from the technical high schools.

University and equivalent-trained engineers are essential to our country's economy. Those committed to this course will most certainly continue, but we feel there is a great potential labour force that can be tapped if a meaningful approach is made to people who may be less than university material.

• 1205

The foregoing is respectfully submitted and, should you feel we can do more to assist in this matter, please contact us at your convenience. Your sincerely.

The Chairman: Thank you, Commander Reed. You speak about the various marine training colleges. Could you tell the task force how many there are in Canada and where they are found?

Cdr Reed: There is one in Rimouski, Quebec; there is one this side of Montreal, in Valleyfield, I believe; and there is the Georgian College at Owen Sound. I am not sure whether George Brown College is still handling this kind of thing here in Toronto. I believe there is also one out in the west, in Vancouver somewhere.

The Chairman: Are there none in the Atlantic provinces?

Cdr Reed: I am not sure. I do not think so. I think Rimouski is the farthest east.

[Translation]

situeraient idéalement ces jeunes gens dans la population active.

Il semble qu'il devrait exister deux cours parallèles de formation, pas nécessairement au même niveau: Par l'entremise des collèges maritimes et de systèmes de formation des cadets; Par l'entremise des écoles techniques, c'est-à-dire sur une base coopérative pour les machinistes/monteurs; le premier niveau exigerait un plus haut niveau scolaire, le deuxième serait offert aux jeunes gens qui ne peuvent atteindre la 13^{ème} normale ou encore à ceux qui «en ont assez du système scolaire» comme plusieurs d'entre eux l'ont déclaré.

Ceci élargirait les cadres des programmes coopératifs et permettrait à un élève de passer le matin dans une école technique et l'après-midi dans un débouché commercial. De cette façon, les élèves pourraient découvrir le genre d'emploi qui leur convient avant qu'un employeur perde toute illusion sur eux à cause d'un trop grand nombre d'abandons des cours et évidemment après avoir déboursé des sommes importantes pour cet entraînement.

Par conséquent, il est recommandé que la Loi sur l'apprentissage soit amendée de façon à ce que l'on institue ce genre de cours en coopération pour qu'on y admette les jeunes gens en provenance des écoles secondaires techniques.

Les diplômés d'université et les ingénieurs qui ont reçu une formation équivalente sont essentiels à l'économie de notre pays. Ceux qui sont engagés dans cette voie vont certainement continuer. Mais nous avons le sentiment qu'il y a un grand potentiel de ressources pour le marché du travail qui peut être exploité avantageusement si l'on peut faire des démarches de façon à intéresser les gens qui n'ont pas nécessairement le potentiel de poursuivre des études universitaires.

La présente vous est respectueusement soumise. Veuillez prendre contact avec nous si vous pensez que nous puissions être d'une aide quelconque dans cette affaire. Veuillez croire, Messieurs, à l'expression de nos sentiments distingués.

Le président: Je vous remercie Commandant Reed. Vous avez parlé de divers collèges de formation maritime. Pourriez-vous dire à notre comité combien il y en a au Canada et où peut-on les trouver?

Cdr Reed: Il y en a un à Rimouski, Québec; il y en a un de ce côté-ci de Montréal à Valleyfield je crois, et il y a le Georgian College à Owen Sound. Je ne suis pas sûr si le George Brown College s'occupe encore de ce genre de choses ici à Toronto. Enfin, je crois qu'il y en a également un dans l'Ouest, dans les environs de Vancouver.

Le président: N'y en a-t-il pas dans les provinces de l'Atlantique?

Cdr Reed: Je ne suis pas sûr mais je ne le crois pas. Je pense que celui de Rimouski est celui qui se trouve le plus à l'ouest.

[Texte]

The Chairman: The one at Rimouski also trains pilots, does it not?

Cdr Reed: It takes marine training of engineers and deck officers, as does Georgian College in Owen Sound. They do across-the-board marine training.

The Chairman: Including what are considered as marine pilots, people who do piloting?

Cdr Reed: Yes. Usually people go into piloting after they have obtained their master's certificate. Then, if they take an examination, they can move into piloting.

The Chairman: Are that number of colleges and their location in Canada adequate in your opinion and in the opinion of your institute? I am surprised that there is no such training institute in the Atlantic provinces where there is a lot of shipping on large fishery vessels and many other kinds of vessels.

Cdr Reed: There is a chair of marine engineering at the University of Halifax.

The Chairman: Nova Scotia Technical College or Dalhousie?

Cdr Reed: Dalhousie, I believe, sir. However, that is fairly new and I do not know whether it has really got off the ground yet. Again, that is degree-type training.

The Chairman: But, in answer to my question, does your institute feel there is a shortage of training institutes or training colleges in this country?

Cdr Reed: Yes, sir, we do, particularly for the lower grades. One of the mainstays for junior engineers into the Canadian merchant service is via what is commonly called "the stoke hole". In other words, they go as firemen or oilers for a start and after four years they can write a fourth-class certificate, if they have taken sufficient training in between times. There are schools that cater to these people. The Niagara College in St. Catharines, for instance, has a cram course for them in the wintertime. This has been the source of these people, but it is very difficult to get young men of any sort into the ships now. It is not an attractive industry for young people unless they are going through one of these colleges where they can foresee that they are going to rise to the top fairly quickly.

In answer to, I think, one of your earlier questions to one of the previous people, this is becoming quite attractive to girls now. Females are getting into this, particularly on deck as deck officers. In fact, two of the prizes presented at this last year's marine club annual dinner were to female cadets. They were ahead of the men. Most of the girls and women opt for the deck department, I think possibly because the work is not as physically hard. In the engine room, of necessity, the work is physically heavier. It is not as attractive to them and, of

[Traduction]

Le président: A celui de Rimouski, je crois qu'on entraîne également des pilotes n'est-ce pas?

Cdr Reed: Ils s'occupent de formation maritime des ingénieurs et des officiers de pont comme d'ailleurs celui de Georgian College et de Owen Sound. Ils s'occupent de formation dans toutes les disciplines maritimes.

Le président: Y compris les pilotes maritimes?

Cdr Reed: Oui, habituellement, les gens deviennent pilote après avoir obtenu leur certificat de capitaine. Et ensuite après avoir passé un examen, ils peuvent devenir pilote.

Le président: A votre avis, et de l'avis de votre institut, pensez-vous que le nombre de ces collèges est suffisant, pensez-vous qu'ils sont bien situés au Canada? Je suis surpris qu'il n'y ait pas un tel institut d'entraînement dans les provinces de l'Atlantique, une région où il y a beaucoup d'activités maritimes dans le domaine de la pêche et dans bien d'autres domaines.

Cdr Reed: Il y a une faculté de Génie maritime à l'Université de Halifax.

Le président: Le Collège technique de Nouvelle-Écosse ou de Dalhousie?

Cdr Reed: A Dalhousie je crois Monsieur. Cependant celui-ci est assez nouveau et nous ne savons pas si c'est vraiment lancé encore. Mais encore une fois il s'agit d'une forme d'enseignement menant à un certificat.

Le président: Mais j'en reviens à ma question, est-ce que votre institut a le sentiment qu'il y a pénurie d'instituts de formation ou de collèges d'entraînement dans ce pays?

Cdr Reed: Oui Monsieur, nous le croyons, surtout en ce qui concerne les niveaux inférieurs. L'une des sources d'approvisionnement principales en ce qui a trait aux ingénieurs qui débutent dans la marine marchande du Canada se fait par le biais des «soutes». En d'autres mots, ils commencent comme préposés aux fournaies ou aux moteurs à mazout et après 4 ans, ils sont à même de passer un examen de 4^{ème} classe donnant droit à un certificat, si du moins ils ont poursuivi assez d'études entre temps. Il y a des écoles qui s'occupent de ces gens-là. Par exemple, le Niagara College à Ste-Catherine dispense durant l'hiver un cours accéléré pour eux. Ceci a été une source de recrues pour nous mais, de nos jours, il est très difficile de recruter des jeunes gens dans quelque milieu que ce soit et de les emmener sur les bateaux. Ce n'est pas une industrie qui attire beaucoup les jeunes gens à moins qu'ils aient l'occasion de passer dans un de ces collèges où alors ils voient très vite que leur avenir leur permettra de progresser assez rapidement.

En réponse à ce qui était une de vos premières questions, à l'adresse de témoins qui m'ont précédé, je crois, je peux dire que c'est un domaine qui commence à présenter certains attraits pour les jeunes filles. Les femmes commencent à entrer dans ces professions surtout comme officiers de pont. Je peux vous dire par exemple que deux des prix présentés au dîner annuel du Club Maritime ont été gagnés par des cadets féminins. Elles s'étaient mieux signalées que les hommes. La plupart des femmes et des jeunes filles choisissent la section

[Text]

course, it is dirtier. Most people do not want to go into it now, as there are not too many people who want to get dirty.

The Chairman: In your brief I think you point out that the shortage of marine engineers is felt more on ship, than in the drydock and shipbuilding industries. If that is the case—you talk about the positions of fourth engineer, third engineer, second engineer—is it not true that most of the jobs for Canadians are on the lake boats, not on the deep-sea boats, because we do not have much of a Canadian deep-sea fleet now, as a matter of fact, there are very few deep-sea ships under Canadian flags? You are really talking about our Great Lakes and St. Lawrence and coastal ships, I would presume.

• 1210

Cdr Reed: To a certain extent, yes, sir. There are one or two companies that have ocean-going ships on the lakes here and they have difficulty getting people, particularly in the winter-time, because it has been traditional with our inland sailors that they work for nine or ten months of the year and then they have two months off in the wintertime. The companies I am thinking of are Canada Steamship Lines Limited and Quebec and Ontario paper. They both have ocean-going ships that they send outside in the winter and they have certain difficulties in getting engineers for these ships. One of the problems is that once the engineers become skilled to any extent they will apply for jobs in the shipyards; one of the sources of shipyard workers, to a great extent, is people from the shipping industry, or the sailing part of the shipping industry, if you wish.

The Chairman: From my recollection, even when we had a good number of Canadian ships, ships under Canadian flag in deep-sea operations, for example, when Canadian Pacific was in it to a greater extent, most of their crews were from Britain. As to a lot of the other ships that came into the east coast ports with which I am familiar—Montreal, Quebec City, Halifax—correct me if I am wrong, but I had the impression that even the Canadian ships were going under a foreign flag to come under less stringent labour regulations. There were lower rates of pay paid to the crews on these foreign-flag ships. It was just too expensive for the shipping companies to fly under the Canadian flag in ocean operations because of our strong unionization here and very high wage rates, so I was just wondering. The opportunities for Canadians in shipping have declined. Those jobs have gone to Greeks and Portuguese and the British—the Norwegians are still in it pretty strongly. Is that right? There just are not the opportunities in Canadian companies, as far as I can see. If you can correct me, that is fine.

[Translation]

des ponts probablement, j'imagine, parce que le travail n'est pas nécessairement trop dur sur les ponts. De toute évidence, dans les machines, le travail est physiquement beaucoup plus dur. Cela ne les attire pas autant et bien entendu, c'est bien plus sale. La plupart des gens ne veulent pas entrer dans ce genre de métier maintenant car rares sont les gens qui consentent à se salir les mains.

Le président: Dans votre mémoire, je crois que vous signalez que la pénurie d'ingénieurs maritimes se fait plus sentir à bord que sur la terre ferme, dans les chantiers maritimes ou dans les industries de constructions navales. S'il en est bien ainsi, vous parlez bien sûr de postes de quatrième, troisième et second mécanicien, n'est-il pas exact que la plupart des postes de ce genre au Canada sont disponibles sur des navires des Grands lacs mais non sur des navires au long cours étant donné que la flotte au long cours canadienne est pratiquement inexistante? Vous parlez donc de pénurie à bord des navires des Grands lacs et de la voie maritime du Saint-Laurent et des caboteurs, je suppose?

Cdr Reed: En grande partie oui, monsieur. Les deux compagnies qui possèdent des transocéaniques qui naviguent aussi sur les Grands lacs ont du mal à trouver la main-d'œuvre nécessaire, surtout en hiver, parce que nos marins des eaux intérieures sont habitués à travailler neuf ou dix mois de l'année et à prendre deux mois de congé pendant l'hiver. Les compagnies auxquelles je fais allusion sont la Canada Steamship Lines et la Quebec and Ontario Paper. Elles possèdent toutes deux des transocéaniques qu'elles font naviguer à l'étranger l'hiver mais elles ont toujours du mal à recruter des mécaniciens pour ces voyages en hiver. Il leur est surtout difficile de retenir la main-d'œuvre qualifiée. Dès qu'ils connaissent assez bien leur métier, les mécaniciens demandent à travailler dans un chantier naval. Beaucoup d'ouvriers des chantiers navals viennent de l'industrie de la navigation ou plus exactement de la portion navigante de cette industrie.

Le président: Si mes souvenirs sont exacts, même au temps où le Canada possédait une flotte au long cours importante, lorsque le Canadien Pacifique en faisait partie par exemple, la majeure partie des équipages venait de Grande Bretagne, tout comme à bord de quantité d'autres navires qui se rendaient dans les ports de la côte est que je connais bien comme ceux de Montréal, Québec et Halifax. Reprenez-moi si je me trompe, mais je crois me rappeler que même les navires canadiens battaient pavillon étranger pour échapper à nos règlements extrêmement rigoureux en matière de main-d'œuvre. Les salaires sur ces navires battant pavillon étranger étaient aussi moins élevés; il était donc moins avantageux pour les navires au long cours canadiens de battre pavillon canadien à cause de la forte syndicalisation et des salaires plus élevés en vigueur dans notre pays. Les perspectives d'emploi dans le domaine de la navigation ont donc diminué au Canada. Ce sont maintenant des Grecs et des Portugais, ainsi que des Anglais, qui occupent ces postes. Les Norvégiens occupent encore une place non négligeable n'est-ce pas? J'ai donc l'impression qu'il n'existe plus guère de possibilités d'emploi pour les Canadiens

[Texte]

Cdr Reed: I think you will find, sir, that the CPR have pretty well gone out of the ocean shipping business now. I may be in error, but I do not think there are too many CP ships operating.

One of the things, as you bring out, is the fact that our wages were very high. This precluded a lot of people and this was one of the things that attracted an awful lot of people from Britain to this country. If you look through the Canadian Board of Steamship Inspectors, or the Coast Guard as they are now, Lloyd's Surveyors, British Corporation Surveyors, and London salvage surveyors—or salvage association, as they should be called—I think you will find that about 90 per cent of the senior people are British or Scottish, English—whatever. But there are a number of Canadians starting to creep into this now. There were very few, even in the shipping companies. A great number of the superintendents and assistant superintendents were British as well, because of the lack of training for Canadians. There were not good technical schools that these people could go to. Our engineers on the Great Lakes are excellent men, they are excellent engineers, but some of them have great difficulty writing their own name. Most of these old-timers now are disappearing, of course, and we are getting a much better type in. When I first went to Canada Steamship there were a great number of people who had probably a grade 4 education, had gone to sea at quite a young age, they could go much younger in those days, and fired coal-fired ships, and this sort of thing. Eventually they got first-class certificates, although how I do not quite know. I suppose the standards must have been considerably lower. But we have not had the technical schools to produce these kinds of people until fairly recently. One of the graduates from Georgian College is the Assistant Superintendent on the shore staff of Canada Steamships now. He was a cadet—oh, some years ago when I was in the company and he has done very well. This is the sort of thing that is now taking place. They are still trying to recruit senior engineers from Britain, to a great extent, but the general attrition in Britain has cut out a lot of the engineers—I suppose age, probably. Also, their wages now are considerably better than they used to be. We are not getting people from overseas; we do not get the Europeans the way we used to.

• 1215

The Chairman: I think Canada has the longest coastline in the world—three oceans: the Atlantic, the Pacific, the Arctic—and the Arctic is opening up more and more. Then there is Hudson Bay and the whole St. Lawrence system, right through to the Lakehead—Thunder Bay. This should mean a great area of expansion and employment for Canadians,

[Traduction]

sur des navires au long cours canadiens. Veuillez me corriger s'il n'en est pas ainsi.

Cdr Reed: Je pense bien, monsieur, que le Canadien Pacifique n'a plus de transocéaniques au long cours. C'est un secteur qu'il a, je crois, pratiquement abandonné.

Comme vous l'avez mentionné, cela tient en partie au fait que beaucoup d'armateurs ont reculé devant le coût très élevé de nos salaires. C'est le même facteur d'ailleurs qui a attiré tant de personnes de Grande Bretagne dans notre pays. Il suffit pour s'en rendre compte de jeter un rapide coup d'œil sur la liste du personnel du Bureau canadien d'inspection des navires à vapeur ou de la Garde côtière comme on les appelle maintenant, ou encore de la firme Lloyd's Surveyors, de la British Corporation Surveyors et de la London salvage surveyors ou de la Salvage Association comme on devrait les appeler pour s'apercevoir que 90 p. 100 des cadres supérieurs sont des Anglais ou des Écossais, des gens originaires du Royaume-Uni en tous cas. Mais de plus en plus de Canadiens accèdent maintenant eux aussi aux postes de direction. Même dans les compagnies de navigation, leur nombre était très restreint. Un grand nombre de surintendants et de surintendants adjoints venaient eux aussi du Royaume-Uni, à cause du manque de formation initiale des Canadiens. Il n'existait aucune bonne école technique où ces gens-là auraient pu apprendre leur métier. Les mécaniciens qui font marcher nos navires des Grands lacs sont d'excellents mécaniciens mais un grand nombre d'entre eux sait tout juste épeler son nom. Avec la disparition progressive des vieux navires, on embauche de plus en plus du personnel d'une catégorie supérieure, bien sûr. Quand je suis entré à la Canada Steamship, j'y ai vu beaucoup de gens qui n'avaient certainement pas dépassé la quatrième année, qui avaient commencé à naviguer très jeunes—on embarquait les mousses à un tout jeune âge en ce temps-là—et qui faisaient marcher des navires fonctionnant au charbon ou assumaient d'autres tâches de ce genre. Ils finissaient, je ne sais trop comment, par décrocher un brevet de première classe. Je suppose que les niveaux d'excellence étaient moins élevés alors. Mais de toute façon, les écoles techniques qui préparent à ce genre de métier sont assez récentes. Un des diplômés du Georgian College est maintenant surintendant adjoint au service à terre de la Canada Steamship. Il a commencé comme cadet—oh, cela fait quelques années bien sûr, lorsque je travaillais dans cette entreprise moi-même—et il a su faire son chemin. On voit de plus en plus d'exemples de ce genre. Certes on cherche encore à recruter beaucoup de mécaniciens confirmés en Grande Bretagne, mais même là-bas leur nombre est devenu assez restreint, beaucoup ayant atteint l'âge de la retraite. Les Européens sont aussi beaucoup moins attirés par nos conditions qu'auparavant.

Le président: Je crois que le Canada possède le littoral le plus long du monde, avec ses trois océans, l'Atlantique, le Pacifique et l'Arctique—l'Arctique qui s'ouvre de plus en plus à la navigation d'ailleurs. Il faut en outre ajouter à cela la Baie d'Hudson, la voie maritime du Saint-Laurent jusqu'à la Tête des lacs, c'est-à-dire Thunder Bay. L'avenir de l'industrie de la

[Text]

because shipping is one of the most economic means of transportation. There are new modes with containerization—sort of land-bridge concepts. Trucking, railroads, shipping and even airlines, seem to contribute to this. It would seem to me that this should be a great area for employment opportunities in the future.

I wanted to ask you as well, when we were in the Atlantic area holding hearings, we were told that most of the new shipping vessels are highly automated and computerized. In other words, the technicians on those ships have to be familiar with electronics to a much greater degree than in the past. As the witness from Northern Telecom was saying this morning, you need technologists sometimes to operate that equipment. Am I correct? Do you see this as a great future for Canada? Is the shipping business still a very valid means and increasing means of transportation?

Cdr Reed: Yes, sir, the shipping industry is a good boost to our economy. But, unfortunately, I think you will find that most of the containers that are brought across the Atlantic and the Pacific—whichever, are transported by rail once they hit our shores. There is very little transshipment of containers through the Great Lakes system because of the length of time it takes to get the ships through that system, say, to Chicago, the Lakehead. Possibly this could be implemented, I suppose, for the bigger cities but there is not a great deal of movement of containers into Thunder Bay.

The Chairman: That would be bulk cargoes out of there?

Cdr Reed: That would be bulk cargoes out of there but the containers would be going on from Thunder Bay. There is not a big enough community to absorb them. So it is as quick to put them aboard a train in Montreal or wherever they are off-loaded and send them by train through to their destination.

In this connection, this has almost killed what used to be known as the package-freight trade on the Great Lakes. Canada Steamships had about six or seven very modern ships that carried the off-loaded general cargo—as they call it in the ocean trade—from Montreal through to various ports on the Great Lakes. With the advent of containers this trade has dropped and several of the ships are now for sale. There is a certain amount of movement out of Hamilton,—steel largely, from Stelco and Dofasco, to places such as Sault Ste. Marie or various shipyards at Thunder Bay and in the Great Lakes area.

The Chairman: But should we not have a greater interest in the container vessels that go overseas? It seems that the foreign carriers are into this and the Canadians are not.

[Translation]

navigation semble donc prometteur en terme d'accroissement et de perspectives d'emploi pour les Canadiens. Comme elle représente aussi le mode de transport le plus économique, elle s'est trouvée intégrée au nouveau concept du transport par conteneurs qui fait appel à plusieurs modes de transport traditionnel, par camion, par chemin de fer, par bateau et même par avion. Cela devrait, me semble-t-il, ouvrir un nouveau champ d'activités aux Canadiens cherchant des postes intéressants à l'avenir.

J'aimerais aussi vous poser une question sur un sujet qui a été abordé maintes et maintes fois lorsque nous avons tenu des audiences dans la région des Maritimes; la plupart des manœuvres sur les nouveaux navires sont, nous a-t-on dit, très automatisées et réglées par ordinateur. En d'autres termes, les techniciens qui se trouvent à bord de ces bateaux doivent en savoir beaucoup plus long sur l'électronique que par le passé. Comme le disait ce matin le témoin de Northern Telecom, il faut parfois avoir recours à des technologies pour faire marcher ce genre d'équipement. Est-ce que je vois les choses comme elles sont? L'avenir est-il à l'automation dans la navigation au Canada? Le mode de transport par bateau est-il toujours valable et a-t-il un avenir prometteur?

Cdr Reed: Oui monsieur, la marine marchande joue encore un rôle considérable dans notre économie, mais malheureusement, les marchandises qui sont transportées en conteneurs à travers l'océan Atlantique ou Pacifique sont surtout acheminées, une fois débarquées sur le sol canadien, par chemin de fer jusqu'à leur destination finale. Très peu de conteneurs transitent par les Grands lacs à cause du temps que les navires mettent pour se rendre, disons, à Chicago ou à la Tête des Grands lacs. Je crois que la chose serait possible pour les grandes villes mais jusqu'à présent, très peu de conteneurs se rendent à Thunder Bay.

Le président: Il pourrait s'agir de marchandises en vrac à partir de ces endroits, n'est-ce pas?

Cdr Reed: Il pourrait s'agir de marchandises en vrac en effet, mais il faudrait que le point de départ de ces conteneurs, Thunder Bay, ait un bassin de population suffisant pour cela. Il est donc plus rapide pour le moment de mettre ces marchandises à bord d'un train au moment où elles sont déchargées dans le port de Montréal ou de tout autre port canadien et de les acheminer par chemin de fer jusqu'à leur destination.

À ce sujet, je voudrais dire que l'avènement des conteneurs a pratiquement tué le commerce du transport des colis sur les Grands lacs. Canada Steamship avait acquis cinq ou six navires très modernes pour le transport des marchandises dites «diverses» entre Montréal, où les débarquaient les long cours transocéaniques, jusqu'aux divers ports des Grands lacs. Depuis l'apparition des conteneurs, ce commerce est tombé au point que la compagnie a mis plusieurs de ces navires en vente. Du port de Hamilton toutefois part un certain nombre de conteneurs chargés d'acier des sociétés Stelco et Dofasco en direction de Sault Ste-Marie ou des chantiers navals de la périphérie de Thunder Bay et de la région des Grands lacs.

Le président: Mais ne devrions-nous pas nous intéresser davantage aux navires porte-conteneurs transocéaniques? Ce

[Texte]

Cdr Reed: No, we are not into that at all. I do not know just why. I think it has to do with our wages. Our shipbuilding costs are very high here. As you brought out, our wages are considerably higher than those of a lot of people. An interesting note when I was in Japan about a year and a half ago: Mitsubishi are building automobile carriers, but they are registering them in Hong Kong and crewing them with Chinese because they pay the Chinese less than they do their own people.

The Chairman: Same problem. John McDermid.

Mr. McDermid: Commander Reed, I just have a couple of questions. You mentioned Georgian College in Owen Sound. I believe St. Lawrence in Cornwall as well teaches marine engineering.

Cdr Reed: I think I said Valleyfield. I know it is down in Cornwall somewhere.

Mr. McDermid: Yes. One of the things you said in your letter here I found interesting. It is counter to some other testimony that has been given.

At the present time the Apprenticeship Act requires that a person apply to industry in the first instance and then may take training at one of the Community Colleges to further his/her studies.

With the present uncertainty in the shipping industry it is difficult for an employer to make an offer to an applicant for apprenticeship not knowing if the volume of business will warrant this commitment . . .

That, I understand. However, do you still feel that the initial assessment of the individual should be done by a potential employer so that in fact he is the individual who will probably ask the right questions and see if in fact he has the correct attitude, aptitude, et cetera to go into a program? Do you agree with that?

Cdr Reed: Yes, I do entirely. I think the employer should have some input into the sort of people he is going to get. As you say, he can ask the correct questions but in the first instance the applicant has to show an interest in going into this particular field. Now I think if we could get some of these young fellows who drop out of school and jack up an old Mustang and file its head and do this kind of thing, they would be excellent mechanics. I think these are some of the people we should try to get. I do not know how it is going to be done. I have no idea. But I think some of these young people if they can be approached could be channelled into a lot of these jobs. After all, a machinist or a fitter in a machine shop I think as you brought out, sir, has to be able to read blueprints and

[Traduction]

domaine semble entièrement être laissé aux mains de transporteurs étrangers sans que les Canadiens y aient la moindre part.

• 1220

Cdr Reed: Effectivement, les Canadiens n'y ont aucune part et je ne sais trop pourquoi. Je pense que c'est à cause de nos salaires. Les coûts de la construction navale sont très élevés chez nous. Comme vous l'avez vous-même mentionné, nos salaires sont de loin supérieurs à ceux qui sont offerts dans beaucoup d'autres pays. J'aimerais à ce sujet vous faire part de ce que j'ai vu au Japon il y a près d'un an et demi. La firme Mitsubishi construit des navires destinés au transport des automobiles mais elle les fait immatriculer à Hong Kong et choisit pour former les équipages des Chinois qu'elle paie moins qu'elle ne devrait payer des Japonais.

Le président: C'est la même chose partout. John McDermid . . .

M. McDermid: Commander Reed, j'aurais quelques questions à vous poser. Vous avez parlé du Georgian College à Owen Sound. Je crois que le St. Lawrence à Cornwall forme aussi des mécaniciens de la marine.

Cdr Reed: Je crois avoir parlé de Valleyfield; je sais que c'est quelque part dans la région de Cornwall.

M. McDermid: Oui. J'aimerais revenir sur un point que vous mentionnez dans votre lettre et qui m'a paru spécialement intéressant car il vient en contradiction avec des témoignages que nous avons reçus auparavant.

À l'heure actuelle, la Loi sur l'apprentissage exige qu'une personne s'adresse d'abord à l'industrie avant de pouvoir suivre une formation donnée dans un collège communautaire pour continuer ses études.

L'incertitude qui règne au sujet de l'avenir de la marine marchande à l'heure actuelle empêche les employeurs éventuels d'oser proposer à un candidat un programme d'apprentissage sans savoir si les affaires seront suffisamment bonnes à l'avenir pour justifier un tel engagement . . .

Je comprends fort bien jusque là. Cependant, je crois que c'est quand même à l'éventuel employeur que revient le rôle d'évaluer grosso-modo le potentiel d'un candidat, car c'est lui le mieux placé pour savoir quelles questions lui poser et pour se rendre compte s'il présente les qualités, la disposition d'esprit, etc. . . , voulues pour bénéficier du programme? Qu'en pensez-vous?

Cdr Reed: Oui, je suis entièrement d'accord avec cela. Je crois que l'employeur devrait avoir son mot à dire sur le genre de personnes qu'il va devoir employer. Comme vous dites, il sait quelles questions poser, mais c'est un candidat de commencer par manifester un intérêt envers ce domaine particulier. En fait, je pense que si l'on pouvait attirer certains de ces jeunes gens qui ont quitté l'école en cours de route et qui se débrouillent pour rafistoler une vieille Mustang et la faire démarrer au quart de tour, on aurait là d'excellents mécaniciens. Je crois qu'il faudrait arriver à rejoindre certains de ces gens-là. Je ne sais vraiment pas comment on devrait s'y prendre pour cela, mais je crois que certains de ces jeunes pourraient facilement remplir un bon nombre de postes. Après

[Text]

drawings; this is almost virtually essential, but he does not have to be any great whiz kid with mathematics because everything is laid out for him. Certainly a lot of the machine shops now are getting computerized machines that select their own tools and they drill their own holes; they know exactly which tool to reach up and get. As long as the operator puts the tape in and keeps his fingers in his pockets, the machine will get along very nicely but if he starts to fiddle he could wreck the whole program. These machines are by no means as yet in the ascendancy; they are about, but there are an awful lot of people running an old lathe and have to do it manually. This takes a certain amount of skill, but it is not a skill that needs a great deal of formal education if that is the term. If we could get these people channelled into it . . .

Mr. McDermid: My final question is this. You quoted a west coast shipyard manager who said:

... There is already a shortage of four shipyard trades ... but while there is need for apprentices it would be morally wrong to hire them in large numbers until there is stability of employment ...

That is the first thing you said, and secondly,

... If a federal marine policy was established and a merchant marine developed ...

Is there a future for marine development in Canada. I mean, can we realistically compete with the world, first of all, and secondly, in your opinion is there room for a Canadian merchant marine and again, can a Canadian merchant marine compete successfully with the world?

• 1225

Cdr Reed: I will try to answer them in order.

As far as shipbuilding goes, I am not sure what our potential in shipbuilding is in this country. On the east coast and the west coast they have been building for ocean-going foreign companies. On the lakes, of course, we are building mainly for our own lake trade. Our potential here is possibly one ship a year from Collingwood and one from Port Weller. Davie in Quebec can probably put out two or three. I would not think there is a great potential for shipbuilding, really, if you want to be crude about the whole thing, compared with Japan or some of these overseas countries in Europe.

[Translation]

tout, un usinier ou un ajusteur dans un atelier de mécanique doit savoir lire des plans et des croquis mais, comme vous l'avez dit, monsieur, si cela est essentiel, il n'est pas nécessaire par contre qu'il soit un génie en maths car tous les calculs mathématiques sont faits pour lui. Beaucoup d'ateliers de construction mécanique s'équipent certainement maintenant de machines informatisées qui sélectionnent elles-mêmes les outils appropriés à chaque travail et percent leurs propres trous; elles «savent» exactement quel outil aller chercher et où le trouver. Tant que l'opérateur se contente de placer le bon disque dans la machine et de la regarder marcher, tout va bien, mais s'il commence à la tripoter, il risque de saccager tout le programme. Ces machines sont toutefois loin d'avoir pris le dessus sur les autres procédés de fabrication. Il existe encore un nombre considérable de gens qui travaillent au laminoir à main et s'ils ont certainement atteint un niveau de maîtrise de l'outil remarquable ils n'ont pas dû, pour arriver à ce degré de compétence, commencer par acquérir un niveau d'instruction très élevé. Ainsi, si nous pouvions seulement attirer certains de ces jeunes vers ces métiers ...

M. McDermid: Ma dernière question est la suivante: Vous avez cité les propos du directeur d'un chantier naval de Colombie-Britannique disant:

... Il existe déjà une pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans la construction navale ... mais même si le besoin d'apprentis se fait sentir, il serait moralement malhonnête d'en embaucher un grand nombre tant que la situation de l'emploi ne se sera pas stabilisée ...

Il s'agissait là de la première partie de la citation qui se termine sur les mots:

... Si seulement le gouvernement instaurait une véritable politique maritime au niveau fédéral et créait une marine marchande nationale ...

L'industrie navale est-elle appelée à prospérer au Canada? J'entends par là, est-ce que nous pouvons raisonnablement espérer pouvoir faire concurrence au reste du monde dans ce domaine en premier lieu et ensuite, à votre avis, serait-il souhaitable que le Canada possède sa propre marine marchande et celle-ci pourrait-elle affronter victorieusement la concurrence des autres?

Cdr Reed: Je vais essayer de répondre à vos questions une à une.

En ce qui concerne l'industrie navale, je dois dire que j'ignore ce que l'avenir nous réserve dans ce domaine. Tant sur la côte est que sur la côte ouest, nos chantiers navals exécutent des commandes de navires au long cours provenant d'armateurs étrangers. Dans la région des Grands lacs, bien entendu, nous construisons surtout des navires destinés à la navigation sur les Grands lacs. On peut compter pouvoir produire un bateau par an à Collingwood et un autre à Port Weller. Le Québec peut sans doute en fabriquer deux ou trois autres. Pour être parfaitement franc, je n'envisage pas un essor considérable de nos chantiers navals pour le moment au Canada, si on les compare à ceux du Japon ou de certains pays européens.

[Texte]

As far as the merchant marine goes, I think we should have a merchant marine. We are carrying too much of our raw material in foreign bottoms, and I think this should be changed. I do not know how we would go about it. I would imagine it would amount to subsidies. I understand the Americans have quite a considerable subsidy for their shipping. We have to try to get more dignity into the merchant marine. Right now, these people do not work for a company, they work for the unions. I may be stepping on toes—I do not know—but this would be my opinion. We have young men tell us they do not work for us, they work for the union, although we have the honour of being able to pay them once a month. If we want a crew member, we have to go to the union to get him. If we want an engineer, we have to go to the union. If we want a deck-hand, we have to go to the union. We cannot take a man. If a young man came to the office and asked to be put on a ship, we might have a job vacant, but there is no way I could put him in. He would have to go through the union; and very often if you go to the union—sometimes we have had this happen; not all union people are hard to get along with, by any means, some are excellent—if they do not have a man in their union hall, we will say, we have a man here: what about it? Well, send him up and we will sign him up. But he has to go through the union hall before he can go on the ship. I do not know how, but I think we have to get away from this, somehow, and get more dignity into the whole industry.

Mr. McDermid: Okay, I have no further questions, Mr. Chairman.

The Chairman: On that last question, the Norwegians are still strong, as far as I know, in merchant shipping all over the world, yet they have strong unions and I think pretty high wage rates. It would be interesting to me to know how they compete against low-wage countries. Some of these countries—as you point out, the United States—have rules that certain of their produce must be shipped on national bottoms. For example, I know if countries want to sell to the United States or if they want to buy, they have to use American ships to a certain extent. Maybe the Norwegians do the same thing: force the clients to take their ships if they buy their products. I am not too sure. I do not know if you are familiar with the Norwegian industry.

Cdr Reed: Not particularly, no.

The Chairman: But they have, it is correct, a good reputation in merchant shipping.

Cdr Reed: They always have had. Their ships have always been very well and very well maintained. There is a very high standard of discipline, if you like, in them. I wonder if that is

[Traduction]

Pour ce qui est de la marine marchande maintenant, je dirais que je pense que nous devrions en avoir une. Nous utilisons des navires étrangers pour transporter une portion bien trop grande de nos matières premières et je crois que l'on devrait remédier à cette situation. Je ne sais pas quelle serait la meilleure solution à vrai dire mais peut-être devrait-on procéder par subventions. Je crois savoir que les Américains subventionnent substantiellement leur marine marchande. Il faudrait par ailleurs que notre marine marchande retrouve un sens de la dignité qu'elle a perdu. Les marins, à les entendre, ne travaillent pas pour une compagnie mais pour un syndicat. Mes propos risquent d'en faire bondir plusieurs, mais je le dis comme je le pense. Combien de jeunes gens ont-ils déjà osé nous dire qu'ils ne travaillaient pas pour nous mais pour le syndicat, même si c'est nous qui avons l'honneur de les payer une fois par mois. Quand nous avons besoin d'un membre d'équipage, c'est au syndicat que nous devons nous adresser. Si nous voulons un mécanicien, nous devons aller trouver le syndicat. Si nous voulons un homme de pont, nous devons aller trouver le syndicat. Si un marin entrait dans le bureau, demandait à être engagé à bord d'un bateau, même si nous avions justement un poste à pourvoir, nous ne pourrions pas l'engager. Il lui faudrait d'abord passer par le syndicat et, comme cela arrive souvent, les démarches sont difficiles. Certes les syndicalistes ne sont pas tous des gens difficiles, certains sont d'excellents travailleurs. Mais le fait est que même s'ils n'ont personne du syndicat pour remplir le poste, ils n'acceptent pas que nous engagions le marin non syndiqué. Celui-ci doit d'abord être reconnu par le syndicat avant de pouvoir embarquer. Je ne sais pas très bien comment nous pourrions sortir de cette situation, mais il va falloir y arriver et redonner le sens de la dignité à toute cette industrie.

M. McDermid: Bien, je n'ai pas d'autre question, monsieur le président.

Le président: Sur ce dernier point, je crois savoir que les Norvégiens ont encore une marine marchande importante à travers le monde et que pourtant ils ont des syndicats très forts et des salaires élevés. Cela serait intéressant de savoir comment ils arrivent à faire concurrence aux pays où la main-d'œuvre est beaucoup moins payée. Certains pays, comme vous l'avez mentionné vous-même dans le cas des États-Unis, ont des règlements qui imposent qu'une certaine proportion des produits qu'ils exportent soient transportés par des navires leur appartenant. Ainsi les pays qui veulent exporter des marchandises aux États-Unis ou en importer sont-ils obligés d'en faire transporter une partie par des navires américains. C'est peut-être aussi ce que font les Norvégiens, à savoir forcer leurs clients à utiliser leurs navires pour transporter les marchandises qu'ils achètent. Mais je n'en suis pas sûr. Connaissez-vous bien le cas de la marine marchande norvégienne?

Cdr Reed: Non pas spécialement, monsieur.

Le président: Mais ils jouissent, n'est-ce-pas, d'une bonne réputation dans le monde de la navigation?

Cdr Reed: Ils ont toujours eu cette réputation. Tous leurs bateaux sont maintenus dans un état absolument impeccable et sont bien gérés. A vrai dire, la discipline à bord des navires

[Text]

perhaps not one of our problems. We lack discipline. I have feeling this is one of our biggest problems.

The Chairman: I think this is an area that requires a lot more specialized study—the whole business of a Canadian fleet and Canadian shipping.

I want to thank you very much, Commander Reed, for giving us your views as they relate to employment opportunities for the eighties and the need for more marine engineers in Canada. Thank you very much.

Cdr Reed: May I just say, before I leave, the PMTI, the Pacific Marine Training Institute, in Vancouver, is trying to implement a program for training marine engineers on a sandwich course. They are contacting various shipping companies in order that these young people will attend college or school during the winter months and then will sail throughout the summer with various shipping companies and eventually wind up with a fourth-class certificate, which is not very difficult, but it is a start. If they wish to go further, then schools and books are wide open.

• 1230

The Chairman: Thank you.

The committee is adjourned until 2 o'clock this afternoon.

AFTERNOON SITTING

• 1408

The Chairman: I would like to call the meeting to order once more. This is the afternoon sitting of our task force in Brampton and this afternoon we have four groups appearing as witnesses. We have first the Peel Industrial Advisory Committee, then the Peel Board of Education, then Mrs. Irene Biggs, a private individual who wishes to speak on this subject, and then Erectoweld Pipe Fabrication and Welding Company, represented by its president, John Luyk.

Now originally I just had the name of you, Mr. Pearce, but we now also have Mr. Hancocks.

As you were probably instructed by our staff in advance, we like the witnesses to limit their initial comments to about 15 minutes and this then allows time for some discussion and questions with members of the task force.

I should introduce—you probably know him—John McDermid, who is the member of Parliament for this area, Brampton-Georgetown. I am the chairman; I am from Montreal, and we have our clerk on my left and I guess joining us soon will be Mr. Swartz, our research director, and we also have the supporting staff with us as well.

[Translation]

norvégiens est quelque chose de remarquable. Je me demande justement si ce n'est pas là l'une des causes de nos problèmes. Au Canada, nous manquons de discipline. Je pense qu'il s'agit de l'un de nos plus graves problèmes.

Le président: C'est, il me semble, un domaine qui nécessiterait des études beaucoup plus approfondies, enfin toute cette question d'une marine marchande canadienne et de la situation de l'industrie de la navigation au Canada.

J'aimerais vous remercier vivement, Commander Reed, de nous avoir fait part de votre opinion au sujet des perspectives d'emploi pour les années 80 et du manque de mécaniciens dans la marine au Canada. Merci encore.

Cdr Reed: J'aimerais ajouter, si vous me le permettez, avant de regagner ma place, que l'institut de formation maritime du Pacifique (Pacific Marine Training Institute) de Vancouver tentait de mettre sur pied un cours de formation de mécaniciens de la marine qui permettra aux étudiants de suivre leurs cours à l'école ou au collège pendant l'hiver et de naviguer pendant l'été. Pour ce faire, ils essaient d'obtenir la coopération de plusieurs compagnies de navigation. Au terme de cette formation, les étudiants sortiront avec un brevet de quatrième classe en poche, ce qui n'est pas d'un niveau très élevé certes, mais rien n'empêche ceux qui désirent aller plus loin de suivre d'autres cours par la suite.

Le président: Merci.

Le comité ajourne maintenant jusqu'à 2 heures de l'après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: J'aimerais ouvrir la séance dès maintenant en rappelant qu'il s'agit de la session de l'après-midi de l'audience que notre groupe de travail tient à Brampton. Cet après-midi, quatre groupes viendront nous apporter leur témoignage, d'abord le comité consultatif sur la formation industrielle de Peel, puis le conseil scolaire de Peel, suivi de Mme Irene Biggs, une particulière qui désire présenter son point de vue sur le sujet, et enfin la société Erectoweld Pipe Fabrication représentée en la personne de son président, John Luyk.

On nous avait tout d'abord communiqué seulement votre nom, M. Pearce, mais voici maintenant que M. Hancocks s'est joint à vous.

Comme vous l'a probablement déjà dit notre personnel, nous demandons aux témoins de limiter leur présentation initiale à quinze minutes afin de permettre ensuite aux membres du comité de leur poser des questions.

Je commencerai par vous présenter, sans doute le connaissez-vous déjà, John McDermid, le député de cette région à la Chambre des communes. Je suis moi-même le président du comité et suis originaire de Montréal. À ma gauche se trouve notre commis et sans doute verrez-vous bientôt arriver M. Swartz, notre directeur de la recherche. Les autres personnes font partie du personnel de soutien qui travaille avec nous.

[Texte]

Mr. Derwyn Hancocks (Chairman, Peel Industrial Training Advisory Committee): Thank you. I am Derwyn Hancocks, Mr. Allmand, and this is Bob Pearce. We are delighted to be here and offer as part of our presentation to you the written documents that were provided earlier. What we hope to do is just to jump you through the highlights of this document rather than go into a detailed reading of it. We will leave you to peruse the document at your own convenience at a later time.

PITAC is one of the community industrial training committees that was formed in response to provincial government initiative some time ago. We started our operation in a formal sense in June, 1979 with the signing of a letter of intent for the training of industrial maintenance mechanics.

Our membership at this point in time numbers approximately 76 companies located in the Peel region. A breakdown of those is shown in Appendix 1 and we will leave you to find that in the back of the book.

I would like to comment for a minute on PITAC's stated objectives and our strategy. Our prime objective is quite simply stated: to increase the supply of skilled workers within the region of Peel. In so doing we have laid out a five-point strategy, and I would like to review that with you because it tends to keep us focused on track as we go through our training schemes.

The first point is that a training system is required which quite consists of inputs or trainees; a conversion process or provision of basic skills to those trainees; and the outputs or trainees who meet quality specifications. To date, sir, our efforts in PITAC have tended to concentrate in the areas of inputs and the conversion process. We are not fortunate enough yet to have any graduates through our program.

The second principle on which we operate is that the system must be flexible, efficient and effective. The particular concern in the area of effectiveness is that we want to produce individuals through that training program who meet the quality standards required in the marketplace, and definition of those standards has proved somewhat difficult.

• 1410

The third principle we follow is that industry will be responsible for providing practical training and will participate in certifying trainees as qualified.

Fourth principle: We feel the education institutions should be the vehicle to provide basic skills and advanced knowledge training.

And last but not least, the qualification of trainees is to be based on demonstrated competency against well-defined stand-

[Traduction]

M. Derwyn Hancocks (président du comité consultatif sur la formation industrielle de Peel, le «PITAC»): Merci. Je m'appelle Derwyn Hancocks, M. Allmand, et voici Bob Pearce. Nous sommes très heureux de nous trouver ici cet après-midi et voulons vous remettre avec notre mémoire les documents que nous vous avons fait parvenir auparavant. Nous aimerions, plutôt que de lire ces documents en entier, vous les présenter en soulignant les points les plus importants. Nous vous laisserons le loisir de les étudier plus en détails par la suite si vous le désirez.

Le PITAC, tout comme plusieurs autres comités de formation industrielle communautaires, a été créé à la suite d'une invitation en ce sens lancée par le gouvernement provincial. Nous avons commencé nos activités en juin 1979, dès la signature d'une lettre d'intention concernant la formation des mécaniciens d'entretien industriel.

Nous regroupons à l'heure actuelle environ 76 entreprises de la région de Peel. Pour la répartition et la description sommaire de nos membres, veuillez vous référer à l'Annexe 1 qui se trouve à la fin de notre document.

J'aimerais parler brièvement des objectifs et de la stratégie adoptés par le PITAC. Nous poursuivons essentiellement un but, facile à définir, celui d'augmenter le nombre d'ouvriers spécialisés disponibles dans la région de Peel. Pour cela, nous avons élaboré une stratégie en cinq points que j'aimerais vous exposer maintenant afin de vous permettre de saisir dans quelle perspective se situe notre action tout au long de notre présentation.

Le premier élément de notre stratégie consiste en la reconnaissance du fait que tout système de formation se divise en trois points: à l'entrée, la population-cible, les gens à former, puis le processus de conversion, soit la communication de certaines techniques à ces gens, et enfin, à la sortie, ceux qui parmi les stagiaires ont atteint le niveau de qualification requis. Jusqu'à présent, au PITAC, nous nous sommes surtout penchés sur les deux premiers points, à savoir la population-cible et le processus de conversion. Personne encore, malheureusement, n'a terminé notre programme de formation.

Le deuxième principe sur lequel nous appuyons est que notre système de formation ne doit pas être rigide, mais surtout efficace. Par efficacité, nous entendons que les personnes qui auront suivi notre programme de formation devront avoir acquis le degré de compétence requis sur le marché du travail; la définition des normes d'excellence utilisées pour mesurer cette compétence pose d'assez grandes difficultés pour le moment, trouvons-nous.

Le troisième principe est que c'est à l'industrie que revient la responsabilité d'offrir une formation pratique aux jeunes en stage et que ceux-ci ne peuvent être déclarés qualifiés sans qu'elle ait son mot à dire dans l'évaluation de chaque cas.

Quatrième principe: nous pensons que la formation technique de base et la formation plus spécialisée doivent être dispensées dans le cadre scolaire.

Le dernier principe, qui n'est pas le moindre, vuet que pour obtenir son certificat de qualification, un stagiaire devra avoir

[Text]

ards of performance. We feel the traditional equating of time served in a trade with competency is not necessarily appropriate.

Those are the principles on which we base PITAC's operations, and we hope to share with you today some of the experiences we have had. We have tended, I think to, isolate these experiences under quick headings that basically became problem areas to us. It is fair to say that many of these are perceptions that have formed in the minds of the board of directors of PITAC and they are not necessarily based in fact. We will try to draw to your attention, as we go through these areas, our observations on those that we feel are factually based.

The first thing we found, when we got into trying to develop training programs, was a variety of vested interests. I am sure you are going to hear that from almost every group that appears before you. We found it in schools, colleges, provincial government agencies, federal government, labour groups and, not least of all, industry itself. We find we spend a great deal of time trying to negotiate with all of the vested interests and end up compromising, so in fact very little really does get done in the long run.

The second thing we noted is in the area of manpower planning. We have found that manpower planning in many companies is really non-existent or, at best, is totally inadequate. I guess our basis for that submission is noted in Appendix II. PITAC tried to conduct a needs survey within the region of Peel. We had contact with 208 companies directly, and only 46 of those companies could really estimate their needs for the period 1981 through 1983. There are some frightening statistics, in our opinion, coming out of those 46 companies. I would refer you to page 12 of Exhibit 2 in particular, where it notes that an additional 75 per cent of the existing workforce in skilled areas in those 46 companies is going to be required over the next two-year to three-year period, and only 17 per cent of those requirements can be filled by trainees who are actively in a training system right now. I think that gives us some idea of the gap.

We found, as we went through our actions, very little sense of urgency towards training in industry. I think it is fair to say that most of our achievements to date have been accomplished by a very small group of dedicated individuals. The organized development of skilled workers does not appear to have high priority in many companies. We think the need is acknowledged, but few people are doing anything about it.

[Translation]

fourni la preuve qu'il a atteint le degré de compétence voulu. Nous pensons que la méthode en vigueur qui fait correspondre le degré de compétence à la durée de l'apprentissage n'est pas toujours valable.

Voici donc sur quels principes se fonde l'action du comité PITAC. Nous aimerions maintenant vous faire part de certaines de nos expériences dans ce domaine. Nous avons essayé, je crois, de regrouper ces expériences sous des têtes de chapitres décrivant un type particulier de problème auquel nous avons eu à faire face. Certes il est exact que ce dont nous parlons n'est pas toujours étayé par des faits et qu'il s'agit souvent d'impressions ressenties par les membres du conseil d'administration du PITAC. J'essaierai au cours de ma présentation de vous souligner, parmi les questions que nous soulevons, celles qui nous paraissent reposer sur des faits.

La première chose à laquelle nous nous sommes heurtés lorsque nous avons entrepris d'élaborer des programmes de formation valables a été le nombre d'intérêts de longue date impliqués dans le domaine. Tous les groupes ou presque que vous entendrez vous diront sans doute la même chose. Nous nous sommes heurtés à ce problème aussi bien à l'échelon des écoles, des collèges, des ministères et organismes gouvernementaux, des regroupements de travailleurs qu'au sein de l'industrie elle-même. Ceci nous oblige à passer beaucoup de temps à négocier avec chacun des groupes défendant ces divers intérêts et à chercher des compromis acceptables par tous, ce qui ralentit considérablement notre travail.

La deuxième remarque que nous ferons concerne le domaine de la planification de la main-d'œuvre. Nombreuses sont les sociétés qui n'ont aucun système de planification de la main-d'œuvre ou un système parfaitement inadéquat. Nous sommes arrivés à cette conclusion à la suite des résultats de l'enquête que le PITAC a menée dans la région de Peel sur les besoins des sociétés en main-d'œuvre. Veuillez consulter l'Annexe 2 pour les détails de ces résultats. Sur les 208 entreprises que nous avons contactées directement, 46 seulement ont pu chiffrer assez précisément leurs besoins pour la période allant de 1981 à 1983. Les renseignements fournis par ces 46 sociétés ont de quoi inquiéter. Je vous demanderai de vous reporter à la page 12 du deuxième document où il est noté que ces 46 sociétés auront besoin, au cours des deux ou trois prochaines années d'un nombre d'ouvriers qualifiés atteignant les trois quarts de la main-d'œuvre spécialisée qui est présentement à leur emploi. Les personnes en stage à l'heure actuelle ne pourront remplir que 17% de ces postes. Je pense que cela nous donne une idée de l'ampleur du problème.

Par ailleurs, nos multiples démarches auprès de l'industrie nous ont permis de nous rendre compte que rares étaient ceux dans ce milieu qui avaient conscience de l'urgence de la situation. Il faut dire que les progrès que le comité a réalisés jusqu'à ce jour sont le fruit du travail d'un groupe de personnes fort dévoué mais très restreint. La plupart des sociétés semblent trouver qu'elles ont bien d'autres chats à fouetter avant de s'occuper de constituer une réserve d'ouvriers qualifiés. Dans l'ensemble, elles reconnaissent le problème de la formation industrielle mais rares sont celles qui acceptent de faire quelque chose pour y remédier.

[Texte]

We also found—and this is an observation, it is not based in fact—that there appears to be a greater sense of urgency at mid-management levels than there is at the executive levels. We also think, and we are observing this now, that the downturn in the economy has lulled many companies into a false sense of security due to the temporary availability of certain skilled persons on the open market.

The other thing that we say causes little sense of urgency, or that we note—and this is a factual observation, primarily from Mr. Pearce—is that when we do set up training programs which are geared to industry, we then spend an inordinate amount of time trying to get those companies to commit to putting people in training.

Moving to item *d*) on the credibility of institutions, there is a high degree of disbelief that industry input into those institutions, be it government or education, is going to resolve the problem. There is a lack of credibility, I suppose, that the colleges can deliver skills that are applicable to the shop floor. I note this as what we think is a perception in industry. We have not experienced that in PITAC. We have found that where industry works closely with the college, they can in fact deliver the kind of product that is required.

• 1415

There is a fear of pirating. And we think this is a real problem out there. We know of many small companies who have lost skilled workers to larger corporations, primarily on the basis of wages. And in many instances, those skilled workers tend to be under-utilized when they go into the larger companies.

The normal response we hear is the question: Why should I train? We are only going to lose the trainees. And that is a very difficult attitude to overcome. We have accepted that as a reality, and said we are not going to overcome pirating until supply and demand is in balance. So we think there is very little that can be done in that area.

We note the proliferation of government programs, confusing to industry. A lot of programs seem to duplicate each other; there is a high degree of question on the efficiency of these programs and in fact some conflicts in regulations between CMTP and CMITP and those kinds of things. As we see it, and this is perception here, the problem with this is that because large amounts of money are being expended by the government and education systems, there is an expectation that this alone is going to solve the problem and no one else need do anything about it.

[Traduction]

Il nous a semblé, rien ne nous permet de le prouver cependant, que les cadres moyens semblaient trouver la situation plus urgente que les cadres supérieurs de l'industrie. Nous croyons aussi, nous nous en apercevons mieux aujourd'hui, que le ralentissement de l'économie fait faussement croire aux entreprises qu'elles n'ont rien à craindre de ce côté, le nombre d'ouvriers qualifiés dans certaines spécialités qui cherchent du travail ayant temporairement remonté.

Un autre facteur nous fait dire que l'industrie n'est pas pressée de remédier à la situation. Comme peut le vérifier tous les jours M. Pearce, il nous faut toujours, une fois les programmes de formation conçus en fonction de besoins précis de l'industrie mis en place, il nous faut pratiquement harceler sans cesse les entreprises pour qu'elles s'engagent à envoyer des gens en stage de formation.

A propos du paragraphe *d*) sur la crédibilité des établissements assurant la formation industrielle, j'aimerais souligner qu'il existe une méfiance extrêmement répandue au sein de l'industrie à l'égard de l'impact réel de tout apport de l'industrie aux programmes dispensés par ces établissements, soient-ils des organismes gouvernementaux ou des établissements scolaires. Presque tous doutent que les collèges soient capables de dispenser une formation qui puisse s'appliquer au vrai travail dans les ateliers. Il nous semble que c'est un sentiment répandu dans l'industrie, mais je dois dire qu'il n'en est pas de même au sein du comité PITAC. Nous nous sommes rendus compte que dans tous les cas où l'industrie collaborait étroitement avec le collège, le résultat était à la satisfaction des deux.

Les industriels craignent souvent de se faire «voler» la main-d'œuvre qualifiée qu'ils auront eux-mêmes amenés à ce niveau de compétence. Et le problème est tout à fait réel. Combien de petites et moyennes entreprises ont-elles vu leurs ouvriers spécialisés leur préférer des grosses sociétés en raison des meilleures conditions salariales qu'elles leur offraient, même si aux postes qu'ils ont acceptés, ils travaillent en fait en-dessous de leurs qualifications?

En règle générale, on nous répond: «Mais pourquoi est-ce que je me chargerai de former des gens que je perdrai plus tard?» C'est une attitude qu'il est difficile de combattre. Nous avons choisi de l'accepter comme une réalité de fait et de ne pas tenter de lutter contre le problème du vol de la main-d'œuvre qualifiée tant que l'offre ne correspondrait pas à la demande. Nous croyons donc ne pas pouvoir changer grand chose dans ce domaine.

La prolifération des programmes gouvernementaux paraît par ailleurs confondre l'industrie qui trouve que beaucoup font double-emploi et qui surtout doute de leur efficacité. Les problèmes de règlements régissant le PFMC et le PFIMC par exemple, ainsi que d'autres conflits de ce genre, n'aident en rien à dissiper cette méfiance. Le problème que posent ces dépenses massives du gouvernement et des institutions scolaires dans ce secteur est—il s'agit là d'une simple impression de notre part—que l'industrie pense que cela devrait suffire à régler le problème et qu'il n'est donc pas nécessaire de lever le petit doigt pour aider à sa solution.

[Text]

We note also the despair of youth. It is something we comment on, and I am sure this task force has had other representations noting this. We feel that the student population in the schools lacks effective career guidance when it comes to the skilled trades area. There is very little in the way of aptitude assessment, particularly in the skilled trade areas. There does not appear to be a clearly visible access point into industrial training programs, so a person becomes frustrated at being passed from one agency to another while trying to find access. Unfortunately, this results in students dropping out of school and just learning from bitter experience that they are very ill prepared.

We have found a lack of flexibility in the deliver of training programs. As I mentioned earlier, we have spent a great deal of time working on the conversion process, trying to get different types of delivery programs for training. This is changing, but there is still a very great degree of tradition built into the delivery procedures in the school systems. We think this needs some further review.

Finally, we come into an area we call "training commitment". The people in PITAC, particularly on the board of directors, really see training as part of management philosophy. They believe in it and try to make it happen, or they do not. Many companies are conducting effective training programs, those companies have a management philosophy that is committed to training. It is our view that in those companies government assistance, be it through wage subsidy or whatever, becomes merely a bonus because we believe that training would go on regardless of what the government did. Those not philosophically committed to training, however, view it as an expense and, in difficult times they move quickly to reduce or eliminate the costs of training. This generally means training goals out the door. In our opinion, these are the companies who really think the government is the body who should solve the problem. They are not committed philosophically to training.

The other thing we have found is that there are in particular many small companies committed to training but which physically do not have the time available to devote to trainees for development of skills and aptitude. I think probably that was best demonstrated by the fact that when we first got into PITAC, we were given a statistic out of the Mississauga-Brampton boards of trade I guess, indicating that 86 per cent of the companies in Peel region had less than 10 employees. So it really does not matter how committed you are in that kind of a situation to training physically you do not have the time to do it.

Lack of facilities has proved to be a bit of a problem; technical training facilities certainly in this region are somewhat limited. Those facilities that do exist are heavily devoted

[Translation]

Nous avons en outre noté à quel point notre jeunesse se sentait désespérée. Nous tenons à en parler même si nous ne sommes pas les premiers à le faire. Nous croyons que les jeunes dans les écoles n'ont pas de services d'orientation professionnelle à la hauteur, du moins dans le domaine des métiers manuels spécialisés. Il est bien rare qu'on évalue adéquatement leurs aptitudes en rapport avec ces métiers. Il est difficile pour les jeunes de savoir comment accéder aux programmes de formation industrielle, aussi se lassent-ils d'être ballottés d'un organisme à l'autre sans finalement trouver le moyen de s'inscrire à ces programmes. Malheureusement, beaucoup d'étudiants finissent par se décourager et quittent l'école pour découvrir brutalement par la suite combien ils sont mal préparés au monde du travail.

Il nous apparaît aussi que les programmes de formation sont en général trop structurés. Comme je l'ai déjà dit, nous avons passé beaucoup de temps à élaborer le processus de conversion et avons tenté de trouver de nouvelles façons de dispenser la formation d'une manière moins rigide. Même s'il semble y avoir une certaine évolution à ce chapitre, les méthodes didactiques utilisées dans les établissements scolaires semblent encore souvent figées dans le respect de la tradition. Nous pensons qu'il faudrait consacrer plus de temps à l'étude de cette question.

Nous en venons pour finir à ce que nous avons appelé «l'intérêt manifesté envers la formation». Pour les membres du PITAC, surtout ceux de son conseil d'administration, la formation fait partie intégrante de la fonction de gestion des entreprises. Soit on y croit et on fait ce qu'il se doit pour qu'elle se réalise, soit on n'y croit pas. Beaucoup d'entreprises ont organisé des programmes de formation très valables; ce sont celles dont les dirigeants s'intéressent de près à la formation. Car nous pensons que ces entreprises assureraient ce type de formation avec ou sans l'aide du gouvernement, qu'elle se présente sous forme de subventions salariales ou autres. Les industriels qui ne s'intéressent pas à la formation considèrent qu'elle représente une dépense et, dans les phases de crise, n'hésitent pas à réduire ou même éliminer le budget qu'ils consacrent habituellement à la formation. Ce sont ces entreprises qui, à notre avis, trouvent que la solution du problème devrait venir uniquement du gouvernement. Dans leur idée de la gestion, il n'y a pas de place pour un engagement envers la formation.

Nous avons aussi trouvé que beaucoup de petites entreprises manifestaient un intérêt réel pour la formation mais qu'elles ne disposaient matériellement pas du temps ou des ressources nécessaires pour s'engager dans un processus d'apprentissage élaboré. Ainsi dans la région de Peel, d'après les statistiques qui nous ont été fournies par la Chambre de Commerce de Mississauga-Brampton lors de la création de PITAC, 86 p. 100 des entreprises comptent-elles moins de dix employés. Il est bien évident que dans une entreprise de cette taille, aussi vendue la direction soit-elle à la cause de la formation, elle n'a matériellement pas le temps de s'y consacrer.

Le manque d'installations adéquates cause aussi certains problèmes. Le moins que l'on puisse dire des installations servant à la formation technique dans notre région est qu'elles

[Texte]

to CMTP training with little time left over for other groups. Fortunately there is a movemenow initiated to correct this. The provincial government has just issued a \$200,000 grant for the purchase of equipment to cover metal-cutting trades and maintenance trades. It is my understanding also that a further \$800,000 has been granted for the construction of a training centre on this campus at Sheridan. We are delighted to see that happen.

• 1420

Moving then into some recommendations—and I am sure they are not new to you—we are suggesting there needs to be a rationalization and co-ordination of the role of secondary schools and colleges. I think there is a little bit of tripping over each other in that area. Our feeling is the secondary school system should be the area where basic core skills are provided, and the colleges should be devoting their attention to the high-skill and high-technology knowledge areas.

We further feel it would be helpful to have a clear access point for school-leavers established so they would know how to enter the industrial training programs.

With the emphasis on skilled trades career-counselling, needing more and more of that, some thoughts under that area: We think perhaps retired skilled workers could be a resource group to provide some of this counselling to the high school students.

We would encourage, perhaps, the adoption of a high school by local industries, local companies; 20 or 30 companies around a local high school could create a realistic liaison with students and faculty alike, share their experiences and try to elevate the status of the skilled journeyman.

As is usual, you will find we would like to see a review and rationalization of current expenditures by the public sector on training, really with a view to cost-effectiveness. Simply, we have listed some questions there that are difficult for us to get answered, but I think do require answers.

We talked a little bit about the levy-grant system and, within our own organization, we have batted this one around many times. I am sure you will get many recommendations to adopt the levy-grant system to finance training. We are really opposed to this in this sense: there is no assurance it is really going to create any training. Our large concern here is that those companies that are not committed to training will simply view a levy as a tax increase and pass it on in the form of price increases and really will not put anybody else into training. That is a major problem.

[Traduction]

sont fort rares. Celles qui existent servent presque exclusivement au PFMC et ne sont pratiquement pas disponibles pour d'autres groupes. Heureusement, les choses commencent à changer semble-t-il. Le gouvernement provincial vient d'accorder une subvention de \$200,000 pour l'achat d'équipement servant à la formation dans les métiers de la coupe du métal et de l'entretien. Je crois savoir qu'en outre \$800,000 ont été accordés pour la construction d'un centre de formation ici même au collège Sheridan. Nous sommes enchantés de cette nouvelle tendance.

Pour passer à d'autres résolutions de notre comité—je suis convaincu que nous ne sommes pas les premiers à vous présenter de telles recommandations—nous estimons qu'il faut rationaliser le rôle des collèges et écoles secondaires et davantage coordonner leurs programmes. J'ai l'impression qu'à plusieurs reprises ils empiètent les uns sur les autres. Nous pensons que les écoles secondaires devraient se consacrer à l'apprentissage de connaissances et techniques de base alors que les collèges devraient former les jeunes aux métiers hautement spécialisés et nécessitant de grandes connaissances technologiques.

Nous croyons de plus qu'il serait utile de faciliter l'accès à la formation technique aux jeunes qui ont quitté l'école de façon à ce qu'ils sachent où s'adresser et comment s'y prendre pour suivre des programmes de ce genre.

Au sujet des besoins de ce en plus de services d'orientation professionnelle dans le domaine des métiers manuels spécialisés, nous avons pensé qu'on devrait peut-être davantage faire appel aux ouvriers spécialisés à la retraite pour guider les étudiants des écoles secondaires dans le choix de leur profession.

Nous nous montrons aussi en faveur de «l'adoption» par les sociétés industrielles d'une région de l'école secondaire locale. Si un ensemble de, disons 20 ou 30 sociétés, se formait autour d'une école secondaire, les échanges entre elles favoriseraient des contacts entre l'industrie et les étudiants d'une part, et le corps professoral de l'autre. Ceci leur permettrait de partager leurs expériences et rendrait plus efficaces les efforts communs pour améliorer la qualité des futurs ouvriers spécialisés.

Comme vous le verrez dans notre mémoire, nous aimerions aussi que soient examinées et rationalisées les dépenses consenties par le secteur public dans le domaine de la formation, dans une perspective de rentabilisation des investissements. Nous avons donc dressé la liste des questions auxquelles, à notre avis, il faudrait trouver une réponse, même si nous n'avons pu nous-mêmes obtenir ces réponses.

Nous avons aussi abordé la question du système de cotisation à un fonds qui serait redistribué sous forme de subventions. C'est un sujet qui a suscité beaucoup de discussions au sein de notre comité qui, finalement, s'est prononcé contre l'adoption d'un tel système, à l'encontre probablement d'autres groupes qui y voient la solution au problème de financement de la formation. Si nous nous y opposons, c'est parce qu'elle n'offre aucune garantie qu'il se ferait davantage de formation que maintenant si ce régime entrain en vigueur. Nous craignons en effet, dans cette éventualité, que les sociétés qui ne

[Text]

One of the things we would like to see happen is the creation of what we call regional technical training centres. This is a thrust we have had, and it seems to be coming to fruition with the building of a facility here to house the training of technical skills.

What we are suggesting is that where industrial concentration is sufficient, establish fully equipped, modern, technical training centres with the following features: It should be designed as a training factory, in fact, with a maximum of real-world industrial equipment and environment, operated to industrial standards of timekeeping, safety, discipline, working hours, productivity and quality. We think it should be visibly separated from the college and secondary school system, yet maintain close co-operation. We say that only because of the vested interests we have uncovered. It should be managed by a board of directors representing industry, labour and government. In fact, we would almost submit that it could be considered on a profit/loss basis. It should provide basic-core skills programs as separation for on-the-job training in a chosen trade. Again, we still see industry as having to play the prime part in this in following through with on-the-job training.

It should be able to assess aptitudes of students, provide clear guidance; available to all who possess the necessary aptitudes; the entry point for young people; provide testing service to maintain minimum standards; provide monitoring to ensure on-the-job training takes place; provide a placement service to students and employers alike. We think it should be financed or could be financed by diverting funds that are already being spent.

The problem with a technical training centre; jurisdictional disputes, locally, provincially, federally. That is an area we are not equipped to get into because of our situation, but it would raise those kinds of problems.

The sixth point we suggest is reducing the real and imagined cost of training. There are ways of doing that, in fact, lowering the cost of education and encouraging different kinds of programs, delivery systems Co-op programs, for instance, is one we would thrust into.

[Translation]

manifestent aucun intérêt pour la formation ne prennent cette nouvelle cotisation comme une nouvelle taxe qu'ils transmettront directement à leurs clients sous forme d'augmentations de prix sans pour autant envoyer une seule personne de plus en stage de formation. C'est un sérieux problème.

Dans un autre domaine, nous aimerions que soient instaurés des centres régionaux de formation technique. Nos efforts dans ce sens semblent porter fruit puisque sera bientôt construit sur le campus de ce collège un édifice qui servira à la formation aux métiers techniques.

Nous suggérons en fait que toutes les régions où sont concentrées suffisamment d'industries devraient disposer d'un centre moderne bien équipé de formation technique qui présenterait les caractéristiques suivantes: il devrait être conçu comme une usine de formation, équipé avec le plus grand nombre possible de «vrais» machines et outils, ressembler le plus possible à un véritable atelier et fonctionner suivant les mêmes principes de contrôle des heures de travail, de sécurité, de discipline, de durée du travail, de productivité et de qualité que ceux qu'applique l'industrie en réalité. Il faudrait, croyons-nous, qu'il se trouve dans un bâtiment séparé des autres tout en gardant un lien étroit avec le milieu scolaire. Et pour que tous les groupes impliqués soient certains que leurs intérêts ne seraient pas lésés, nous proposons que les centres de formation soient administrés pour un conseil d'administration où siègeraient des représentants de l'industrie, des travailleurs et du gouvernement. En fait, on pourrait presque envisager leur appliquer les principes de rentabilité qui régissent les vrais ateliers. Leur rôle serait de dispenser des programmes d'apprentissage des techniques de base à un niveau suffisant pour permettre que soit suivie avec profit une période de formation au travail dans le métier choisi par la suite. Dans ce cas, encore une fois, nous pensons que l'industrie a un rôle capital à jouer en assurant cette étape suivante de la formation au travail.

De tels centres devraient: pouvoir évaluer les capacités des étudiants et les guider dans le choix de leur métier, être accessibles à tous ceux qui possèdent les aptitudes fondamentales voulues, représenter la voie d'accès pour les jeunes aux métiers techniques, disposer d'un système quelconque de contrôle sur la formation au travail afin de garantir qu'elle se déroule selon les normes fixées et offrir un service de placement aux étudiants et aux employeurs. Ces centres remplaceraient avantageusement certains programmes et services existants et pourraient donc, et devraient même, être financés à même des fonds servant maintenant à ces derniers.

Le problème que pose l'instauration des centres régionaux de formation technique de ce type réside dans les conflits de juridiction entre les trois paliers d'administration: locale, provinciale et fédérale. Notre position ne nous autorise pas à résoudre ce genre de problème mais nous savons qu'on ne peut l'ignorer.

En sixième lieu nous proposons de réduire le coût réel et imaginaire de la formation. Ce ne sont pas les moyens qui manquent de nos jours pour ce faire. On n'a qu'à songer à de nouvelles formes d'acquisition des connaissances, de nouvelles méthodes didactiques, de nouvelles façons d'organiser la for-

[Texte]

• 1425

I think just to conclude these remarks, Mr. Chairman, we do not see this problem changing quickly. It has taken us a long time to get into it, and we think it is going to take, hopefully, not an equally long time to get out of it.

Our feeling is that government and education is certainly willing within the limits of their authority to try new approaches. We have noted the level of commitment in those two institutions. Our concern is to get the level of commitment in industry up to at least equal that of the provincial government, the federal government and the educational institutions.

That is probably a quick highlight of our program, sir.

The Chairman: Thank you. Could you tell us what specific trades were considered by your committee to be in short supply in this region?

Mr. Hancocks: Initially, we discovered maintenance trades, electrical trades, metal cutting trades, welder/fitters. We had difficulty in agreeing on what trades we should start with first. We could not do a program for all of those trades, so we initially concentrated on the industrial maintenance mechanic because there was some commonality of several companies that were prepared to input into that. But the trade shortages exist right across, full line.

If you refer to our Appendix 2, there is an indication there of the needs by trade, and we use several titles there. The one that stands out as the highest requirements over the period 1980 to 1983 would be the general machinist with 55 people required in that. That is followed by lathe operator at 43 requirements. That would be shown in Category 5 summation which is the summary of the needs of 46 companies only in the Peel region.

The Chairman: Thank you. In the brief, I forget the exact page, you state that there are limited training facilities in this region. Does that mean that Peel Community College must be expanded, or that something else should be added on to the community college system here, or do you need more apprenticeship training? What did you mean when you said there were limited training facilities?

Mr. Hancocks: What we are really talking about there is the equipment to actually do the training on. When we first became involved in PITAC there was a high level of concern, real or unreal, that this could quickly evolve into what we call the bricks and mortar approach, that money would be expend-

[Traduction]

mation. Pour notre part, nous encourageons le développement de programmes de coopération entre le milieu scolaire et l'industrie par exemple.

En guise de conclusion à ces remarques, monsieur le président, je dois ajouter que nous ne prévoyons pas que les choses prendront une tournure bien différente dans un avenir rapproché. Il a fallu beaucoup de temps pour que le problème arrive au point où il est maintenant et nous pensons qu'il en faudra encore beaucoup moins, espérons-le, pour en sortir.

Nous avons pu nous rendre compte qu'aussi bien le gouvernement que les milieux scolaires se disaient prêts, dans la limite de leurs pouvoirs, à tenter de nouvelles méthodes. Nous avons pu constater que leur intérêt pour cette question était réel et soutenu. Nous sommes beaucoup moins sûrs cependant de l'industrie et craignons en particulier de ne pas trouver chez-elle le même intérêt ni la même bonne volonté qu'au sein du gouvernement provincial, du gouvernement fédéral et des milieux scolaires.

Voilà en gros notre point de vue sur la question, monsieur.

Le président: Merci. Peut-être pourriez-vous nous indiquer dans quels métiers précis votre comité a observé un manque de main-d'œuvre spécialisée?

M. Hancocks: Pour commencer, nous avons trouvé qu'il existait une pénurie de main-d'œuvre dans les métiers de l'entretien, de l'électricité, de la coupe des métaux et dans la soudure et l'ajustage. Nous avons eu du mal à décider par lesquels nous devrions commencer. Or il nous était impossible d'élaborer un programme pour tous ces métiers. Si nous avons débuté par celui de mécanicien d'entretien industriel, c'est qu'un grand nombre de sociétés s'étaient montrées intéressées à participer à un programme de formation dans ce secteur, mais en fait il existe une pénurie dans tous les métiers spécialisés que j'ai cités.

En vous reportant à notre Annexe 2, vous verrez que sont indiqués les besoins en main-d'œuvre dans chaque corps de métier. Il apparaît qu'entre 1980 et 1983, la première catégorie en tête de liste est celle des usineurs généraux, avec 55 demandes. La deuxième catégorie est celle des opérateurs de laminoirs; il en faudra 43. Ces chiffres sont indiqués dans la cinquième partie du résumé des besoins des 46 sociétés de la région de Peel qui ont répondu à notre enquête.

Le président: Merci. Dans votre mémoire, je ne me souviens pas à quelle page, vous dites que la région est pauvre en installations servant à la formation industrielle. Entendez-vous par là qu'il faudrait agrandir le collège communautaire de Peel ou qu'il faudrait adjoindre quelque chose d'autre, ou bien encore qu'il faudrait que la formation soit davantage dispensée sous forme d'apprentissage dans l'industrie? Que voulez-vous dire exactement quand vous dites qu'il n'existe pas assez d'installations pour la formation?

M. Hancocks: Ce que nous entendons par là, c'est que nous manquons d'équipement pour former des gens aux métiers manuels spécialisés. Lorsque nous avons formé le PITAC, nous craignons beaucoup, à tort ou à raison, que ceci ne nous amène rapidement à conclure qu'il fallait, pour régler le

[Text]

ed to provide new facilities, new equipment, et cetera, within the region to the colleges or to secondary schools. That was a concern on our part.

We went into this on the approach that what really was needed was to rationalize the facilities that were already available: What was available in the secondary school system? Were those facilities being utilized 100 per cent? What was available in Sheridan College and were those facilities being utilized? We tried to avoid getting into a bricks and mortar situation; in other words, erecting capital facilities. What we wanted to concentrate on was the system.

As we went down through this thing, it became apparent to us that there was a legitimate need for capital equipment in the way of mills, lathes, regging equipment—these kinds of things—and a place to house them. This college, in particular, I think, has really only one technical training facility which is located on the lakefront at Port Street in Port Credit. That houses a machine shop and welding shops. Those shops are primarily taken up by CMTP people coming through the 40-week manpower program with little time left over for any other group.

We went to bat in conjunction with Sheridan College to the provincial government and recommended that in fact additional equipment was required. Sheridan is just now in the process of setting up a 7,200 square foot facility on Creekbank Road. This will house the \$200,000 of equipment that will be purchased and that ultimately will be transferred into this centre here on this campus—it is our understanding that will happen. That should give us sufficient capital facility to do the training necessary, not just PITAC but all programs. We think it has to be looked at. There is a total package here; there may be several programs, CMTP, CMITP. PITAC has its VST programs. We think it is all training. It may all be different programs, but we think the facility can be utilized over all three or four or however many programs there are. That is what we think is important. It becomes a profit and loss situation.

• 1430

The Chairman: There is no shortage of instructors or teachers if you do expand in these to get this expansion of equipment?

Mr. Hancocks: I am not able to comment on that directly. Certainly Sheridan has, we think, qualified teachers, the ones we have seen. They seem to be able to come up with teachers as needed. We have suggested if there is a shortage that they certainly look at part-time instructors, utilizing retired skilled trades people rather than looking into increasing manpower levels. There are certain conflicts, I am given to understand, with their collective bargaining situation. That is something we have not really investigated in detail. All we are concerned about is getting the training delivered. I do not think there would be a shortage of qualified instructors.

[Translation]

problème, augmenter les sommes consacrées à la construction de nouveaux bâtiments et à l'achat d'équipement dans les écoles secondaires et les collèges. Nous nous méfions beaucoup de ce genre d'attitude car l'augmentation des installations ne garantit pas, loin de là, qu'elles seront mieux utilisées qu'à l'heure actuelle.

Nous avons donc convenu qu'il fallait plutôt rationaliser les installations existantes. Nous avons tenté de savoir ce que pouvaient offrir les écoles secondaires et le collège Sheridan dans ce domaine et si les installations dans ces établissements étaient utilisées à 100 p. 100. Nous voulions éviter de songer trop vite à aménager de nouvelles installations et nous consacrer plutôt à l'étude du système en place.

Chemin faisant, nous nous sommes aperçus que nous manquions effectivement d'aménagements industriels adéquats, notamment de tours, de laminoirs, de matériel de rodage, et d'autres équipements de ce genre ainsi que d'un endroit pour les y mettre. Ce collège possède en fait, je crois, un centre de formation technique à Port Credit, au bord du lac, rue Port. On y trouve là un atelier de construction mécanique et un atelier de soudure. Mais ces ateliers servent surtout aux gens inscrits aux programmes du ministère de la main-d'œuvre de 40 semaines et ne sont que rarement disponibles pour d'autres groupes.

A propos du collège Sheridan, nous sommes allés frapper à la porte du gouvernement provincial pour lui mentionner le besoin d'équipements supplémentaires. Le collège Sheridan ouvrira bientôt les portes d'un édifice de 7,200 pieds carrés, chemin Creekbank. C'est là que seront installées les machines d'une valeur de \$200,000 qui seront bientôt achetées avant d'être transférées dans un édifice construit sur ce campus ici même, d'après ce que j'en sais en tous cas. Ainsi devrions-nous avoir assez de place pour dispenser la formation requise. Ces nouveaux aménagements ne serviront pas seulement aux programmes du PITAC mais à plusieurs autres. Il existe en effet tout un ensemble de programmes, outre le PFMC, le PFIMC et ceux du PITAC. Mais il s'agit toujours de formation. Quelle que soit la forme qu'elle prend dans le cadre de ces différents programmes, elle peut très bien être dispensée dans le même édifice. Voilà ce que nous trouvons intéressant; à partir de là, on peut commencer à parler de rentabilité des installations.

Le président: Ne manquerez-vous pas de professeurs et d'instructeurs si vous continuez ainsi?

M. Hancocks: Je n'ai aucun autorité pour vous apporter une réponse directe à cette question. Sheridan possède, à notre avis, des enseignants compétents d'après ce que nous avons pu voir. Ils semblent n'avoir aucun problème de recrutement de professeurs. Nous leur avons suggéré, s'ils venaient à manquer d'enseignants qualifiés, d'envisager engager comme instructeurs à temps partiel d'anciens ouvriers spécialisés à la retraite au lieu d'augmenter leur corps professoral. Cela risquerait peut-être de venir en contradiction avec certaines clauses de leur convention collective mais nous n'avons pas cherché à voir plus précisément si la chose serait tout de même possible. Tout

[Texte]

The Chairman: In your brief you have recommended against the levy-grant system. We have had a lot of recommendations with respect to that, many for, some against. But some of the recommendations have been for variations with a levy-grant system. What would you think of the levy-grant system which would be run by your organization, by PITAC, for example, if, let us say, provincial or federal legislation provided that the levies should be made and the grants should be made to groups such as PITAC and administered by them? They would decide how the money should be spent in their region, rather than have it run at a national level or even at a provincial level. It would provide the necessary legislation so they could collect the levies and the grants in the regions where the groups wanted to do it; they felt it was necessary?

Mr. Hancocks: My feeling on that would be you have to set in place the bureaucracy within a CITC committee, which I do not think would be helpful.

There is no question in my mind. Our feeling is that the provincial government has given a fair bit of clout to CITCs, in some cases I think too much. This comes about certainly in the equipment purchase; we were told this would not have been approved unless it carried an endorsement by this committee, by PITAC. So I have mixed emotions about that. I am not sure that is a wise position to put a community industrial training committee in.

I think the same thing holds true with the levy-grant situation. If it were up to the community industrial training committee to say who would get it and who would not, I think that is equally over-stepping the mark of this committee. I do not think it would make one difference as to how many people in fact did go into training. I think this is the point we would be concerned about—putting in place of more trainees and ensuring they are getting training. I do not think providing a committee such as ours with more money would assure that. All that would indicate is that we would have to go and get some more resources to make sure those kind of things were going on, and almost mandate trainees into a company. I do not think that training would be very good, if in fact that were the way it was done. I just do not see that operating. I do not see that as an operational . . .

The Chairman: The proposal was it should not be done at the national level but should be provided for at the regional level and, of course, each region would have to decide if that is what they needed—PITAC or a similar group would have to

[Traduction]

ce qui nous intéresse, c'est que soit dispensé le genre de formation que nous cherchons. Non je ne crois pas qu'on risque de manquer d'instructeurs qualifiés.

Le président: Dans votre présentation, vous vous êtes prononcé contre l'adoption du système de cotisations redistribuées sous forme de subventions. Beaucoup de témoins que nous avons entendus jusqu'à présent semble être en faveur de cette mesure, quelques-uns y sont opposés. Plusieurs ont demandé à ce qu'il soit sensiblement modifié avant d'être mis en vigueur. Que penseriez-vous d'un tel système si son administration était laissée entre les mains d'organismes tels que le vôtre, le PITAC, par exemple, si les règlements provinciaux et fédéraux prévoyaient que les subventions seraient accordées à des groupes de ce genre afin qu'ils les dépensent à leur idée. Ce pourrait être ces organismes qui décideraient de la répartition des sommes accordées pour leur région au lieu que de telles décisions soient laissées à des fonctionnaires fédéraux ou même provinciaux. Il faudrait bien entendu que la loi autorise que soient prélevées ces cotisations et accordées ces subventions dans les régions où des groupes comme le vôtre en auraient manifesté le besoin.

M. Hancocks: Je pense que votre suggestion impliquerait le recours à un lourd appareil bureaucratique au sein des comités communautaires de formation industrielle (CCFI) et je ne crois pas que cela serait souhaitable.

Pour moi, cela ne fait aucun doute. Nous trouvons que le gouvernement provincial a déjà donné assez de coups de pouce aux CCFI, parfois trop je crois. On le voit bien dans le cas de l'achat de l'équipement. On nous a dit que celui-ci n'aurait pas été approuvé si notre comité, le PITAC, s'y était opposé. Je ne sais pas trop quoi en penser. Je ne suis pas sûr qu'il soit bon de faire intervenir dans le processus les CCFI.

Je pense qu'il en est de même pour le système proposé de cotisations redistribuées sous forme de subventions. Si on confiait aux comités communautaires de formation industrielle le soin de choisir ceux qui bénéficieraient de subventions, je crois que ce serait outrepasser leur mandat et leurs responsabilités. Et surtout je ne crois pas que cela changerait quoi que ce soit au nombre de personnes qui suivent des stages de formation. C'est précisément là l'essentiel de nos préoccupations, à savoir former davantage de gens et s'assurer qu'ils reçoivent une formation adéquate. Je suis loin d'être convaincu qu'en accordant plus d'argent à des comités comme le nôtre on serait plus sûr d'atteindre cet objectif. Tout ce que cela ferait, ce serait de nous obliger à chercher à obtenir davantage de ressources pour exercer un contrôle plus grand sur la formation dispensée et pratiquement obliger les entreprises à accepter nos stagiaires. Je ne pense pas qu'une formation dispensée dans de telles conditions serait d'une grande qualité. En vérité, je ne vois pas très bien comment cela pourrait fonctionner. Je ne crois pas que cela marcherait très bien.

• 1435

Le président: La proposition vise à une régionalisation de l'administration des subventions et bien sûr, chaque région déciderait de ce dont elle a besoin dans son cas particulier. Le PITAC ou un groupe du même genre devrait déterminer si

[Text]

decide whether that was the answer in their particular region. However I must say there has been a lot of testimony on how money should be spent on manpower training in an area, that it should be decided to a much greater extent at the regional level than it is now. We have heard the criticism over and over that the federal government devises programs and puts a lot of money in to them but they do not really meet the needs of the different regions of the country. They miss the mark completely. They are based on national statistics and the national statistics say this is what you need but those national statistics do not apply in many communities.

Mr. Hancocks: That is true. Perhaps in response, we have taken a position in PITAC that says that we are somewhat self-governing in this thing. Certainly, PITAC has signed a letter of intent with the federal and provincial governments on these training programs, and recognize that each company also signs a contract under the CMITP program. However, we have taken the position with any company that signs it and is a member of PITAC that we think we need input to the CEIC on whether or not that company has done its training job and this is one of the principal things that Mr. Pearce does. He goes out and in fact monitors those companies. He monitors the trainees, monitors the companies and if the training is not delivered as contracted for and the quality of the product is not there, then we have no hesitation at all in recommending that CEIC not fund that particular company or reimburse it until such times as the training is done. We think that is pretty important because . . .

The Chairman: Do they follow your advice?

Mr. Hancocks: Yes, they have and perhaps Mr. Pearce could comment on that because he is the individual who in fact spends a great deal of time cajoling industry to do its training job and in fact monitoring trainees in their progress. We have removed trainees from the program because they were not meeting specifications and similarly we have recommended that companies not be reimbursed by CMITP for failing to live up to their part of the deal.

The Chairman: My last question: I presume that this area, the area covered by your committee, is one that is still under industrial expansion . . .

Mr. Hancocks: Yes, very much so.

The Chairman: . . . and you expect more expansion in this area?

Mr. Hancocks: Very much so. The problem we have is that we really cannot get a handle on what the expansion is. The numbers that we picked up in our manpower needs survey reflected only those companies with no anticipated expansion, and we have no idea of the influx of industry coming into this area. So, I am sure, it is just a drop compared to what the real needs are. We have no real way of getting a handle on that one at all. I think that same problem is shared by the government agencies trying to determine manpower needs. They just really do not have a good handle on it.

[Translation]

cette mesure constituerait une bonne solution aux problèmes de la région. Toutefois, je dois dire que nombreux ont été les témoins qui ont demandé que le choix concernant la répartition et l'utilisation des subventions soit beaucoup plus effectué au niveau régional que ce n'est le cas maintenant. Combien de fois a-t-on reproché au gouvernement fédéral de mettre des programmes sur pied et d'y consacrer d'importantes sommes d'argent sans que ces programmes répondent le moins souvent aux besoins particuliers des différentes régions du pays. S'ils correspondent si peu aux besoins réels, c'est qu'ils sont fondés sur des statistiques nationales alors que les statistiques nationales ne s'appliquent pas à un nombre très important de régions ou de communautés.

M. Hancocks: C'est tout à fait exact. C'est sans doute un peu en réaction à ceci qu'au PITAC nous avons convenu de garder une certaine autonomie. Bien sûr le PITAC a signé une lettre d'intention avec les gouvernements fédéral et provincial au sujet de ces programmes de formation et il admet que chaque entreprise signe un contrat dans le cadre du programme PFIMC. Mais, tous nos membres le savent bien, le PITAC s'est engagé à fournir à la CEIC les renseignements pertinents sur la qualité de la formation que chaque entreprise s'est engagée à dispenser. C'est même en cela que consiste la tâche de M. Pearce, à savoir d'aller dans les sociétés, de vérifier qu'elles font bien leur travail de formation et au besoin, dans le cas d'une société qui ne dispense pas une formation de qualité, de recommander sans hésiter à la CEIC qu'elle n'accorde pas de subvention à cette entreprise ou qu'elle ne rembourse pas ses frais de formation avant qu'elle n'ait mis sur pied un programme adéquat. Nous croyons qu'il s'agit là d'un point important parce que . . .

Le président: Et suivent-ils vos conseils?

M. Hancocks: Oui, c'est déjà arrivé. Peut-être M. Pearce serait-il mieux placé que moi pour vous parler de la question car c'est lui qui consacre tant de temps à tenter de persuader l'industrie de faire son travail de formation et à vérifier les progrès des stagiaires. Suite à ses conseils, nous avons parfois dû retirer du programme certains stagiaires qui ne parvenaient pas aux normes d'excellence désirées et il nous est aussi arrivé de recommander que la CEIC ne rembourse pas des sociétés qui n'avaient pas, à nos yeux, rempli leur part du contrat.

Le président: Une dernière question: je suppose que le champ d'activités que couvre votre comité est encore en pleine croissance, n'est-ce pas?

M. Hancocks: Oui, tout à fait.

Le président: Et vous envisagez un essor plus grand encore dans ce domaine à l'avenir?

M. Hancocks: Oui, tout-à-fait. Nous ne pouvons malheureusement pas nous faire une idée exacte de l'ampleur du phénomène. Les données que nous avons obtenues lors de notre enquête sur les besoins en main-d'œuvre proviennent uniquement de sociétés qui ne sont pas appelées à connaître une croissance considérable, mais nous n'avons aucun moyen de savoir quel sera l'apport de nouvelles industries venant s'établir dans la région. Je suis donc sûr qu'il ne s'agit que de la pointe d'un iceberg mais il nous est impossible d'en savoir plus. Je crois d'ailleurs que les organismes gouvernementaux qui ten-

[Texte]

The Chairman: Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. I, too, would like to welcome Mr. Hancocks and Mr. Pearce to the committee. You may not have heard, Mr. Chairman, but at one point I heard that they were not going to appear and I was a little upset because this group has made what I consider a great deal of headway in the region of Peel. They have a long way to go obviously, but I have learned a great deal just from sitting down and taking a look at this brief and listening to your presentation. They have the great knack of getting a fair amount of press too and tend to be outspoken at times and that is why I wanted them here today because I knew they would not pull any punches with us.

As we have been travelling around, especially in Ontario, I was getting the feeling that industries were beginning to be much more aware of the requirement that they have to start training within their own walls or on a co-operative basis. This brief kind of pulled that thought away from me somewhat, because of the reaction that you got. I am really surprised that only 46, I believe, out of 280 have really shown any great interest whatsoever in training. Of the 234 that did not really get involved, or reply, or whatever, how many of those—if you know, maybe you do not know—require training or require staff? Do you know that, Bob?

• 1440

Mr. Bob Pearce (Regional Administrator, Peel Industrial Advisory Committee): Just to correct one of the figures, the figure of 46 companies out of 208 were 46 companies who were able to make any estimate at all of their manpower requirements.

Mr. McDermid: All right.

Mr. Pearce: Turning it around and answering the other part of your question, how many companies are demonstrating an interest in training within the region of Peel, that is increasing. We started with a membership of about five companies in July 1979. We are now up to approximately 78 companies, covering the size spectrum from the multinational corporation at the top to Joe's machine shop at the bottom. It is a very good representation. The interest is growing, the awareness is growing.

One of the problems we run into in translating that awareness into real people on real training programs is the very long lag time in identifying the need, moving through program design, moving through government approvals, moving through providing college facilities, and actually getting numbers from individual employers. There are a multitude of reasons why employers of all sizes, for one reason or another, cannot make a specific decision to start an individual on

[Traduction]

tent de définir à plus ou moins long terme les besoins en main-d'œuvre sont confrontés au même problème. Ils n'ont aucun moyen de recueillir des données exactes sur la question.

Le président: Monsieur McDermid.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. J'aimerais moi aussi remercier M. Hancocks et M. Pearce d'avoir présenté leur témoignage au comité. Je ne sais si vous avez eu vent de cette rumeur, monsieur le président, voulant que le PITAC ne se présente pas à notre audience et cela m'ennuyait en raison du travail énorme qu'a accompli ce groupe dans la région de Peel. Il leur reste encore beaucoup de chemin à parcourir sans aucun doute, mais je dois avouer que j'ai beaucoup appris de leur présentation et de la lecture rapide de leurs documents. Ils savent très bien s'y prendre aussi pour attirer l'attention de la presse et ils n'ont généralement pas peur de dire franchement ce qu'ils pensent. C'est pourquoi je tenais à ce qu'ils comparassent aujourd'hui car je savais qu'ils ne chercheraient pas spécialement à nous ménager.

Plus nos travaux avançaient, et plus j'avais l'impression que l'industrie, notamment en Ontario, se rendait de mieux en mieux compte de la nécessité de commencer à assumer elle-même une partie de la formation dans ses propres locaux ou à participer à des programmes coopératifs de formation. Votre présentation vient semer le doute dans mon esprit, quand je constate le manque de réactions que vos efforts ont jusqu'ici suscitées. Cela me surprend grandement que sur les 280 entreprises interrogées, seules 46 ont manifesté un intérêt quelconque pour la question de la formation. Parmi les 234 qui n'ont pas répondu à votre enquête, combien (si vous le savez, peut-être ne le savez-vous pas) ont besoin d'un programme de formation ou d'ouvriers spécialisés? Est-ce que vous le savez, Bob?

M. Bob Pearce (administrateur régional du comité consultatif industriel de Peel): Je désire d'abord corriger les chiffres que vous citez, si vous me le permettez. Ce chiffre de 46 entreprises sur 208 représente le nombre de celles qui ont pu faire une évaluation de leur besoins futurs en main-d'œuvre.

M. McDermid: Ah bon, d'accord.

M. Pearce: En prenant votre question à l'envers, je dirais que le nombre de sociétés qui se montrent intéressées à la question de la formation dans la région de Peel augmente. En juillet 1979, nous avons démarré le PITAC avec 5 sociétés-membres. Nous en comptons maintenant environ 78 qui vont de la multinationale au petit atelier de mécanique, ce qui est le signe d'une très bonne représentation. De plus en plus de sociétés s'intéressent à la formation et prennent conscience du problème.

L'un des problèmes auxquels nous nous heurtons au moment de traduire cette tendance en programmes concrets est le temps considérable que cela prend pour identifier les besoins, élaborer des programmes susceptibles d'y répondre, les faire approuver par les organismes gouvernementaux impliqués, trouver et réserver les installations dans le milieu scolaire appropriées et finalement faire dire aux employeurs quel nombre de stagiaires ils peuvent consentir à parrainer. Il existe

[Text]

Monday. When it comes to that type of commitment, that is where we run into problems, and certainly in the region of Peel, over the last nine-month to twelve-month period, the economy itself has been a major factor.

Mr. McDermid: The Industrial Research Training Centre in Windsor—are you familiar with what they are doing down there?

Mr. Pearce: I am not overly familiar with it, I have heard about it.

Mr. McDermid: I gather that it is going to be much like the addition that is going on here, although it is a separate building financed by local industry, especially mechinists, the metal-cutting, tool and dye type of thing. They are building a separate building and the industries are co-operating to put this together. The major companies are also involved, such as GM, the auto makers. Can you see that application working in this area? Do you see it, quite possibly, as another level of education that we really do not require, that it could be combined with a community college that exists?

Mr. Pearce: That fits in with a recommendation we have made. We have not talked in detail about how such a separately identified industrial training centre would be financed. Whether that is financed by a local industry, such as is the case in Windsor, or whether it is financed by diverting funds from government programs, is another question. The concept is that what is needed is very visible, separate, hard-working, realistic, industrial training centre, which would provide young people immediately after school with useful productive basic skills. That is one of the main impediments to the small operation's hiring trainees, because there is a real-world problem of what do you do with that individual in the first week when he knows absolutely nothing about lathes and milling machines and industrial safety. So the concept is one that we are interested in and the funding of it, we feel, is something beyond our realm.

Mr. McDermid: Our experience has shown that the small business, and the small entrepreneur, has done the training and then had them hired by the larger firms. We are now finding that the larger firms, which can afford the training and which, in fact, can set up their own schools, are doing so. Are you finding the same thing in this area?

Mr. Pearce: I am not aware over the last 18 months, since I have been in the position, of a new on-site school's being set up by a particular company. If that is happening, I presume it is a very, very recent innovation.

[Translation]

une infinité de raisons possibles qui peuvent empêcher un employeur de décider que tel individu commencera son stage à telle date dans tel atelier par exemple. C'est lorsqu'arrive le moment de s'engager de la sorte que les employeurs, quelle que soit la taille de leur entreprise, hésitent et retardent leur décision. Dans la région de Peel, le principal facteur à incriminer depuis les neuf derniers mois est sans aucun doute la situation économique.

M. McDermid: Il existe un centre de formation de recherche industrielle à Windsor. Savez-vous ce qui s'y fait?

M. Pearce: Je ne connais pas très bien ce centre, mais j'en ai entendu parler.

M. McDermid: J'ai cru comprendre qu'il s'agissait d'un centre du genre de celui qui s'ouvrira bientôt ici, même si celui-là est installé dans un édifice complètement à part et financé par l'industrie locale. Il forme surtout des usineurs, des ajusteurs-monteurs, des spécialistes de la coupe de métaux, enfin ce genre de métiers. Il s'agit donc d'un édifice indépendant à la construction duquel ont participé les entreprises de la région, dont certaines des grosses sociétés comme GM et divers fabricants d'automobiles. Pensez-vous qu'un tel centre fonctionnerait dans cette région? Pensez-vous qu'il représenterait plutôt un autre niveau d'enseignement dont nous n'avons pas vraiment besoin ou qu'il pourrait compléter les programmes offerts par le collège communautaire existant?

M. Pearce: Cela semble correspondre à l'une de nos recommandations. Nous ne nous sommes pas tellement attardés sur la question du financement d'un centre de formation industrielle assez autonome. Qu'il soit financé par l'industrie locale ou des fonds à l'heure actuelle consacrés à divers autres programmes, là n'est pas la question. L'idée maîtresse est que nous avons besoin d'un centre de formation industrielle qui ne ressemble pas à une école mais à un véritable atelier, qui soit séparé du contexte scolaire et qui permette aux jeunes qui viennent de sortir de l'école d'acquérir les techniques de base. Si tant d'entreprises, notamment les plus petites, hésitent tellement à prendre des jeunes en stage pour le moment, c'est qu'elles ne savent pas à quoi les occuper pendant la première semaine suivant leur arrivée, alors qu'ils n'ont pas la moindre notion de ce qu'est un tour ou un laminoir et qu'ils ne connaissent pas les règles les plus élémentaires de sécurité industrielle. C'est donc une idée que nous voudrions voir réalisée, même si la question du financement d'un tel centre ne nous semble pas être de notre ressort.

M. McDermid: D'après les témoignages recueillis, il semble que les petites entreprises aient jusqu'ici assuré la formation de leurs employés pour les voir partir ensuite dans de plus grosses sociétés. Il semble aussi que les grosses sociétés qui peuvent se permettre d'avoir un programme de formation et même de mettre sur pied leur propre école commencent justement à le faire. Avez-vous la même impression dans votre région?

M. Pearce: Je ne suis pas au courant que depuis les derniers 18 mois une nouvelle école se soit ouverte sur le terrain d'une entreprise. Si toutefois c'était le cas, ce serait très très nouveau.

[Texte]

• 1445

Mr. McDermid: We saw the set-up General Motors have in the new transmission plant, their school, and they admitted that they have pirated, that they have gone overseas for their skilled labour, and now they just cannot afford that luxury any more and they have accepted their responsibility and started to train. Mind you, the plant is going to be finished in two years and it takes four years to train the individuals to do the jobs, so they have a time problem there, which you alluded to as well.

Mr. Hancock: Mr. McDermid, just on that comment, there are really not that many large industries in Peel. You could probably count them on one hand: Northern Telecom, McDonnell Douglas—those are the prime employers in Peel. To set up a training school requires a large number of employees. Mr. Pearce, as you probably know, is on leave of absence from Ontario Hydro. He is the only full-time employee of PITAC. He is out of the training centre of Ontario Hydro. Not too many companies have training centres geared specifically to their own operations.

Mr. McDermid: Right.

You mentioned that the secondary school system should provide basic core-skill training. How do you envisage that? Do you say that no matter what stream you are in in a high school system, some of the basic skills should be applied? For example, a suggestion was made on a note passed to me by one of our staff members a little earlier that everybody should maybe take a course in high school on a little home plumbing and a little home electrical . . .

Mr. Hancock: Life skills.

Mr. McDermid: Life skills, exactly—no matter what course they are in, whether they are in an academic course or in a technical course. Is that what you envisage?

Mr. Pearce: We are a bit reluctant to stick our necks that far out, knowing the educational system, to start suggesting mandatory programs for young children. We would suggest, though, that in the type of society we are in today, where it is often difficult to get a plumber—whether you are a male house-person or a female house-person, it is still very difficult to get a plumber—we see no reason at all why some very basic introductory technical programs should not be part of the school curriculum for both boys and girls, at maybe the grade 9 level, not with any intention at all to suggest that they be pigeon-holed at grade 8 into future machinists—they still keep their options open—but introduce technical subjects, we would suggest, for all students, both male and female, and then start emphasizing those industrial skills perhaps at the grade 9, grade 10 level, for those children who want to become involved in those types of subjects. But we know what an uproar we normally get when we suggest any compulsory education in particular subjects.

Mr. McDermid: Jack Porter, when he was here this morning—and I am sure you work very closely with his staff—was here as an individual more than as President of Sheridan, but he suggested that one or two of our high schools in a given area be set aside as a technology school which is difficult to get

[Traduction]

M. McDermid: Nous avons vu les installations de la société General Motors, leur école à leur nouvelle usine de transmission, et ils ont admis avoir piraté, être allés chercher de la main-d'œuvre spécialisée à l'étranger. Ils ne peuvent plus maintenant se permettre ce luxe et ils ont accepté leur responsabilité et commencé à faire de la formation. Mais sachez bien que l'usine sera terminée dans deux ans et qu'il faut quatre ans pour former de bons ouvriers dans ce domaine. Ils ont donc un problème de temps auquel vous avez aussi fait allusion.

M. Hancock: A ce sujet, monsieur, il n'y a pas beaucoup d'entreprises importantes à Peel. On peut sans doute les compter sur les doigts de la main: il y a Northern Telecom, McDonnell Douglas, ce sont les principaux employeurs à Peel. Pour organiser une école de formation, il faut un grand nombre d'employés. Comme vous le savez sans doute, M. Pearce a obtenu un congé sans solde de l'Hydro Ontario. Il est le seul employé à temps plein du PITAC. Il sort du centre de formation de l'Hydro Ontario. Très peu d'entreprises ont un centre de formation axé tout spécialement sur leurs opérations.

M. McDermid: C'est vrai.

Vous disiez que l'école secondaire devrait donner une formation technique de base. Comment le voyez-vous? Voulez-vous dire que quelle que soit votre orientation vous devriez apprendre certaines techniques de base. On a suggéré, par exemple, dans une note que me transmettait il y a un moment l'un de nos fonctionnaires, qu'on pourrait donner quelques rudiments de la plomberie et de l'électricité à l'école secondaire . . .

M. Hancock: Des connaissances courantes.

M. McDermid: Des connaissances courantes, en effet, quelle que soit l'orientation choisie, générale ou professionnelle. C'est ce que vous envisagez?

M. Pearce: Connaissant le système scolaire, nous ne voudrions pas nous avancer jusqu'à suggérer des programmes obligatoires pour les jeunes. Mais vu notre genre de société, où il est souvent difficile de trouver un plombier, et qu'on soit homme ou femme c'est tout aussi difficile, nous ne voyons pas du tout pourquoi l'initiation aux techniques de base ne ferait pas partie du programme scolaire des garçons et des filles, au niveau du secondaire II, peut-être, sans vouloir aucunement suggérer que dès la première année du secondaire certains aient à se destiner vers la mécanique. Qu'on garde les options pour plus tard, mais que les élèves des deux sexes puissent être initiés à la technique et qu'on commence ensuite à approfondir les techniques industrielles en secondaire II et III pour les élèves que ce sujet intéresse. Mais nous savons tout le vacarme que cela crée quand on suggère des cours obligatoires dans tel ou tel domaine.

M. McDermid: Quand Jack Porter est venu témoigner ce matin—et je pense bien que vous travaillez étroitement avec son personnel—il est venu plutôt à titre individuel qu'en qualité de président de la société Sheridan, mais il a suggéré qu'une ou deux écoles secondaires dans une région deviennent

[Text]

into, which has high standards, which teaches discipline—and he went as far even as suggesting school uniforms, much as the private school system has—to make it an elitist type of thing, to attract people into the trades and in fact to give them a good basic training at the high school level, to channel individuals possibly into an area where they might have otherwise dropped out of the school system. Have you ever discussed that plan with him?

Mr. Pearce: No.

Mr. McDermid: Have you ever heard him express that opinion before?

Mr. Pearce: No.

Mr. McDermid: It might be worth while to have a chat with him on that, or to read the testimony he gave today when you get the minutes of this meeting. I know we will be meeting with some people from the Peel Board of Education later on, and I know they will have some opinions on it.

How closely do you work with the Peel Board of Education?

Mr. Pearce: Quite closely, I would say. To give some specific examples, there are people on the Peel Board trying very hard to establish co-operative education programs. We are working directly with the individual involved, trying to give that individual entry to individual companies we are familiar with. So we are acting as a go-between, trying to bring the school system together with industry for co-op education purposes. We also have a board of admissions which is part of PITAC's training model, and the board of admissions serves as a visible access point for young people. We have the technical co-ordinator for the Peel Board of Education on that board of admissions, so we are building up direct linkages with the secondary-school system.

• 1450

Mr. Hancocks: Just a further comment on that. The appendix to manpower needs survey in fact was requested by PITAC, and Bob spent a great deal of time working with the secondary school technical directors. They in fact are the ones that conducted the survey, and we had a double-barrelled thrust on that one: one, we wanted to get the teachers out into industry to find out what it was really like; two, we wanted industry to have some contact with the technical director, and let the businessman or businessperson express his views first-hand to the technical directors of the various schools. So that kind of co-operation does exist. We hope to see it increase as time goes on.

Mr. McDermid: Let me finish by discussing a few general things on public sector training. Obviously, you have expressed concern in here of duplication or triplication or quadruplication or whatever it might be with some of the programs coming out of the Ministry of Employment and Immigration. This has been expressed to us before, not only by the private sector but by the public sector as well. There is a study going on right now which will be known, I guess, as the Dodge Report. Have

[Translation]

des écoles techniques, ce qui est difficile à réaliser, où on aurait des normes très élevées, où on enseignerait la discipline—et il est même allé jusqu'à suggérer un uniforme, un peu comme dans les écoles privées—pour en faire une sorte d'école d'élite, pour attirer les gens vers les métiers et leur donner effectivement une solide formation de base au niveau secondaire, pour orienter dans un domaine des individus qui auraient peut-être autrement abandonné leurs études. Avez-vous déjà abordé cette question avec lui?

M. Pearce: Non.

M. McDermid: L'avez-vous déjà entendu exprimer cette opinion auparavant?

M. Pearce: Non.

M. McDermid: Vous auriez peut-être intérêt à en discuter avec lui ou à lire son témoignage lorsque le compte rendu aura été publié. Je sais que nous devons rencontrer des membres de la Commission scolaire de Peel et qu'ils auront des choses à dire à ce sujet.

Travaillez-vous étroitement avec la Commission scolaire de Peel?

M. Pearce: Très étroitement, je pense. Pour vous donner des exemples précis, certains membres de la Commission scolaire tentent de mettre sur pied des programmes d'enseignement coopératif. Nous essayons de faire entrer des individus dans des entreprises que nous connaissons. Nous servons en quelque sorte d'intermédiaire pour amener l'école et l'industrie à collaborer aux fins de l'enseignement coopératif. Nous avons aussi un comité d'entrée qui fait partie du modèle de formation du PITAC et qui sert de point d'entrée manifeste pour les jeunes. Le coordonnateur de l'enseignement technique de la Commission scolaire de Peel fait partie de notre comité d'entrée. Nous créons ainsi des liens directs avec l'école secondaire.

M. Hancocks: Une autre remarque seulement à ce sujet. L'annexe à l'enquête sur les besoins en fait de main-d'œuvre a été, en fait, demandée par le PITAC, et Bob a consacré beaucoup de temps à travailler avec les directeurs de l'enseignement technique des écoles secondaires. Ce sont eux qui ont vraiment mené l'enquête avec laquelle nous visions deux buts: premièrement, amener les enseignants dans l'industrie pour qu'ils voient ce que c'est; deuxièmement, mettre l'industrie en contact avec les directeurs de l'enseignement technique et laisser les hommes d'affaires ou les gens d'affaires exprimer directement leurs points de vue à ces directeurs des diverses écoles. Ce genre de collaboration existe donc et nous espérons qu'elle prendra de l'ampleur, avec le temps.

M. McDermid: Je voudrais terminer en parlant de certaines choses en général au sujet de la formation dans le secteur public. Vous vous êtes inquiété, bien sûr, du fait que certains programmes du ministère de l'Emploi et de l'Immigration faisaient double emploi ou même triple ou quadruple emploi. Nous avons déjà entendu cette préoccupation de la part non seulement du secteur privé mais aussi du secteur public. Il se fait présentement une étude qui paraîtra sans doute sous le

[Texte]

you had any input into that particular thing? You have never made any recommendations? In your brief on page 12 under point three, you ask a number of questions. I am not sure if you are asking us those questions or if you are asking the ministry those questions. You may have answers to some of those questions yourself. If you do, can you give us any specific details of concerns you have with manpower training and with the setup?

Mr. Pearce: Those questions were certainly not being asked of the committee because they would need a lot of investigation to get answers to.

It is very difficult to sit down and start criticizing a vast national program such as Canada Manpower Training Programs based on a rather informal input at the local level. However, there are some inputs perhaps which may be general across the country.

One of the things that seems to come through is the type of quality produced from the conventional 40-week retraining programs. There are a lot of employers who have had experience with people coming from those programs and that has been a pretty negative experience. Now, I admit there are other employers that perhaps have had a positive experience. The ratio between the two I have a personal opinion on, but no facts to support it.

One of the other problems seems to be the type of environment in which that 40-weeks of training is provided, and there is often a very, very significant shift in gears when the individual moves from that 40-week program into the real world of industry. As an example, the six-hour working day compared to the eight-hour working day, the type of productivity requirements, quality requirements, surrounding the environment.

Mr. McDermid: Yes.

Mr. Pearce: Another problem seems to be the type of attitudes created as a result of the 40 weeks of training, and expectations perhaps of the individual trainees being often unrealistic in terms of the type of position they would be able to get and the type of wages they would be able to demand.

Another problem that seems to come with this is, does the CMTP 40-week program have conflicting objectives? Is it really intended to produce people for skill types of occupations, or is it a sociological program for disadvantaged people? There is a feeling that maybe it is trying to accomplish two objectives at once. Maybe each of those objectives needs its own solution. You cannot do both at once. These are the sorts of feelings that come back from industry with those 40-week programs.

• 1455

Mr. McDermid: Do you think there is enough flexibility in the programs that are offered by Canada Manpower?

Mr. Pearce: Yes, maybe there is a bit too much. Maybe there is a tendency to spread the dollars so thinly that you really miss what you are trying to accomplish—CMITP, CMTP, EST, TIBI, OCAP. It is very nice to be all things to all people all the time, but maybe right now we cannot afford it.

[Traduction]

titre de Rapport Dodge. Êtes-vous intervenu là-dessus? N'avez-vous jamais fait de recommandations? A la page 12 de votre mémoire, à l'article 3, vous poser quelques questions. Vous avez peut-être la réponse à certaines de ces questions. Si vous en avez, pourriez-vous préciser quelles sont vos préoccupations par rapport à la formation de la main-d'œuvre et par rapport à l'organisation?

M. Pearce: Ces questions n'étaient certainement pas posées au comité parce qu'il faudrait beaucoup de recherches pour y répondre.

C'était assez difficile de tenter de critiquer un programme national aussi vaste que les Programmes de formation de Main-d'œuvre Canada à partir de données officielles obtenues à l'échelle locale. Certaines critiques pourraient cependant s'appliquer à l'ensemble du pays.

Ce qu'on reproche le plus souvent, c'est le peu de qualité provenant des programmes traditionnels de recyclage de 40 semaines. Un grand nombre d'employeurs ont eu affaire avec ceux qui ont suivi ces programmes et leur expérience est grandement négative. Je veux bien croire que d'autres employeurs ont eu une expérience positive. J'ai une petite idée quant à la moyenne, mais je n'ai pas de données sur quoi m'appuyer.

L'un des problèmes semble venir de l'environnement dans lequel se donne cette formation de 40 semaines. Très souvent l'individu doit changer de vitesse quand il passe du programme de 40 semaines au monde réel de l'industrie. Il y a, par exemple, la journée de six heures en comparaison avec la journée de huit heures; les exigences de la productivité, les exigences de la qualité, l'environnement physique.

M. McDermid: En effet.

M. Pearce: On peut voir un autre problème dans les attitudes créées au cours des 40 semaines de formation, et les stagiaires ont souvent des attentes irréalistes par rapport à l'emploi qu'ils croient pouvoir trouver et au salaire qu'ils croient pouvoir demander.

On peut aussi se demander si le programme de 40 semaines de Main-d'œuvre Canada n'a pas des objectifs conflictuels. Est-ce qu'il a réellement pour but de préparer des individus à des emplois spécialisés ou est-ce un programme de nature sociologique pour les défavorisés? On a l'impression qu'il vise les deux objectifs à la fois. Il faudrait peut-être une solution différente à chacun. Les deux ne peuvent pas être réalisés en même temps. Ce sont des impressions de ce genre qu'on entend dans l'industrie au sujet de la formation de 40 semaines.

M. McDermid: Croyez-vous que les programmes offerts par Main-d'œuvre Canada soient assez souples?

M. Pearce: Oui, et même un peu trop, peut-être. En essayant d'étirer les dollars, on vient à manquer l'objectif. C'est bien beau d'avoir tous ces programmes: PFIMC, PPMC, EST, TIBI, OCAP et de vouloir rendre service à tout le monde, mais je pense que nous ne pouvons pas nous le permettre présentement.

[Text]

Mr. McDermid: Fine. May I say thank you very much for coming and thanks for the brief. We may be in touch for follow-ups. I know we can approach you and I thank you.

Mr. Pearce: Okay. It was a pleasure to be here.

The Chairman: I want to thank you as well. It seems to me, from listening the last couple of weeks to several of these Ontario industrial training advisory committees, that this is part of the solution we are looking for. Unfortunately, many parts of the country do not have these types of committees working on these problems, but the more I see of them, the more I would recommend that they have them in many parts of the country.

Anyway, thank you very much for coming.

Mr. Pearce: Thank you.

Mr. Hancocks: Thank you, gentlemen.

The Chairman: It has been suggested that since the Peel Board of Education representative just came in, we might call Mrs. Biggs right away—if you are willing, Mrs. Biggs. The Peel board, was supposed to be on in this slot but we will call them next.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, if I might, with your permission I will introduce to you Mrs. Irene Biggs, who is a former counsellor in town and former manager of the local cable television station. She is a very innovative, very outspoken Bramptonian who is well known and highly respected in the community. We had a conversation not too long ago and what she was saying was innovative, was a different approach to maybe a part of the problem we are looking at, so I suggested that she come and appear before the committee and put her remarks on record. I was very pleased that she said she would appear, and I do introduce her to you.

The Chairman: Very good. Mrs. Biggs, you have a short paper.

Mrs. Irene Biggs: Very short.

The Chairman: Perhaps you would read it and then we could ask you questions on it.

I forgot to mention at the beginning of this afternoon's session that all the proceedings that take place here are recorded and published in a Hansard-like booklet each day, with the questions and answers and comments and whatever. Those of you here who wish to receive the proceedings for today's meeting please advise our clerk, who will take your name and address. You will also be sent the report of the committee once it is decided upon in May or June.

Mrs. Biggs, we are ready to listen.

Mrs. Biggs: Mr. Chairman, this is a very short paper because I had a very short period in which to prepare it. If I would have had a little longer time maybe you would have had something very lengthy in the form of a brief, which probably you would have put on the shelves and it would have gathered dust anyway. I made this quite pointed and quite short and it is to give ideas and to provoke discussion, on the subject of unemployment naturally.

It would appear that government has to come up with a solution to resolve the problem of unemployment. I think it is

[Translation]

M. McDermid: Très bien. Je vous remercie d'être venu et merci pour votre mémoire. Il se peut que nous nous revoyions. Je sais qu'on peut compter sur vous et je vous en remercie.

M. Pearce: Très bien. Ce fut un plaisir.

Le président: Je vous remercie également. Il me semble, après avoir entendu ces dernières semaines les nombreux représentants des comités consultatifs de la formation industrielle en Ontario, que vous détenez une partie de la solution que nous recherchons. Ce qui est dommage c'est que de tels comités n'existent pas partout au pays; mais plus nous allons, plus je recommanderais qu'ils soient répandus un peu partout.

Merci beaucoup de votre témoignage.

M. Pearce: Merci.

M. Hancocks: Merci, messieurs.

Le président: Comme les représentants de la Commission scolaire de Peel viennent seulement d'arriver, on me suggère d'inviter d'abord Mme Biggs, si elle le veut bien. Nous devrions entendre maintenant la Commission scolaire, mais ce sera par la suite.

M. McDermid: Si vous le permettez, monsieur le président, j'aimerais vous présenter Mme Biggs, ancienne échevin et qui a déjà dirigé la station locale de câblodiffusion. C'est une personnalité de Brampton très dynamique et qui ne mâche pas ses mots, et elle est très en vue dans le milieu. Nous avons eu une conversation il n'y a pas longtemps et ce qu'elle disait m'a paru tellement créateur et tellement différent comme solution au problème qui nous intéresse que je lui ai suggéré de venir témoigner devant le comité pour que son opinion soit portée au dossier. J'ai été très heureux qu'elle accepte et je vous la présente.

Le président: Très bien. Madame Biggs, votre mémoire est très court.

Mme Irene Biggs: Très court, en effet.

Le président: Voulez-vous le lire et nous vous interrogerons ensuite?

J'ai oublié de mentionner au début de la séance de cet après-midi que toutes nos délibérations sont enregistrées et publiées quotidiennement sous la forme du Journal des débats, avec questions et réponses et tout le reste. Ceux d'entre vous qui désirez recevoir le compte rendu de la séance d'aujourd'hui n'avez qu'à en informer le secrétaire qui prendra vos noms et adresse. Vous recevrez aussi le rapport du comité lorsqu'il aura été établi, en mai ou juin.

Madame Biggs, vous avez la parole.

Mme Biggs: Monsieur le président, mon mémoire est très court parce que je n'ai disposé que de très peu de temps pour le rédiger. Si j'avais eu plus de temps, il aurait sans doute été plus long, mais mon mémoire aurait risqué d'aller s'empoussiérer sur les tablettes. Je l'ai fait court et incisif pour lancer des idées et provoquer la discussion sur le sujet du chômage, naturellement.

Il est évident que le gouvernement doit trouver une solution au problème du chômage. C'est l'une de ses priorités, à notre

[Texte]

one of the priorities at the moment in this day and age. To channel people into the armed forces would perhaps be one solution, although not a politically wise one, as we all know. However, a similar plan might be developed, and I will do it in points.

First, young men and women could be drafted—and I use that word advisedly—into what we might call a workforce or, having listened to the former brief, a trade force, after they have been a certain length of time out of the employment stream.

• 1500

Second, the work force could be set up and implemented by Manpower, which is interesting because obviously Manpower is under the gun, rather than set up another government agency.

Third, part of the program will be training in skills, physical fitness, depending on what the nature of the work is being done. Also I would like to stress this: personal appearance.

I have I do not know whether it is the misfortune or the fortune to work in the building where the unemployment insurance office is and I run into these people every day on the elevators and I wonder sometimes how they would ever get a job because of their appearance and their over-all attitude of depression and I think that has to change and it could come by, of course, the area of education.

Fourth, community colleges could be a segment of the program and I say too the high schools, as well as the community as a whole.

Fifth, one area should be picked to start a pilot program and, of course, I would naturally suggest Brampton as the locale.

Sixth, there are many seasonal jobs, agriculture being only one area. As an example of what happens, farmers are importing help, when we should be encouraging our own young people to do these jobs. The farmers will tell you that our young people will not do the field work. If this is true, why not? There is far more dignity to doing a day's work rather than drawing unemployment insurance and travelling those elevators in a depressed state and we as taxpayers, I feel, would get a better return for our dollar because we would know it would be helping our young people.

Seventh, again, young people just starting out into the work field are told time and time again that experience is necessary. How are they going to get experience if they are not given a chance? Companies should be encouraged to use the apprenticeship system that in this day and age people do not understand how it works, but I can remember how it worked because I was an apprentice myself.

The work force or trade force should be set up in a time frame, possibly one year or less, and though I used the word "drafted" it could be on a volunteer basis to begin with depending on the success or failure of the program. To go a little further, trade schools could be a spin-off from this that would give young people status including a uniform. That idea

[Traduction]

époque. Embrigader tout le monde dans les forces armées pourrait être une solution, toutefois impopulaire, comme nous le savons tous, sur le plan politique. On peut cependant élaborer un plan en ce sens, et c'est ce que je ferai en procédant par étape.

On pourrait d'abord embrigader—et j'emploie ce mot en toute connaissance de cause—tous les jeunes, garçons et filles, qui auraient connu depuis quelque temps le chômage, dans une force de travail ou, après avoir entendu le mémoire précédent, dans une force industrielle.

Ensuite, cette force de travail pourrait être mise sur pied par le ministère de la Main-d'œuvre, ce qui est intéressant parce que c'est évidemment la Main-d'œuvre qui est visée, plutôt que par un autre organisme gouvernemental.

Troisièmement, le programme aurait en partie pour but d'enseigner des techniques, de mettre en forme selon la nature du travail. Je voudrais aussi insister sur une chose: l'apparence.

J'ai je ne sais pas si c'est le bonheur ou le malheur de travailler dans l'immeuble où se trouve le bureau d'assurance-chômage et je vois défiler tous les jours dans l'ascenseur des chômeurs et je me demande parfois comment ils pourront jamais obtenir du travail avec leur apparence et leur attitude déprimante. Je pense que cela doit être changé et que l'école, bien sûr, pourrait s'en charger.

Quatrièmement, les collèges communautaires pourraient faire partie du programme, de même que les écoles secondaires et toute la collectivité.

Cinquièmement, une région pourrait être choisie pour instaurer le programme pilote, et je propose, naturellement, que ce soit Brampton.

Sixièmement, il existe beaucoup d'emplois saisonniers, notamment dans l'agriculture. A titre d'exemple, les agriculteurs font venir de l'aide de l'extérieur tandis que nous devrions pousser nos propres jeunes vers ces travaux. Les agriculteurs vous diront que nos jeunes ne veulent pas travailler aux champs. Si c'est vrai, pourquoi? Il est beaucoup plus digne de gagner son pain que de retirer de l'assurance-chômage et de se promener avec la déprime dans les ascenseurs. Je pense que nous sentirions, nous les contribuables, que notre argent produit quelque chose si nous avions l'impression d'aider nos jeunes.

Septièmement, les jeunes qui débute sur le marché du travail se font constamment répéter qu'il faut de l'expérience. Comment vont-ils l'acquérir si on ne leur en donne pas la chance? Il faudrait encourager les entreprises à revenir au système de l'apprentissage. A notre époque on ne sait plus ce que cela veut dire, mais je m'en souviens parce que j'ai été moi-même apprentie.

On pourrait fixer un délai à la force de travail ou à la force industrielle; un an, peut-être, tout au plus. J'ai parlé d'embrigader, mais ce pourrait être au début sur une base volontaire, selon la réussite ou l'échec du programme. Pour pousser plus loin, cela pourrait donner des écoles techniques où les jeunes auraient leur marque et aussi leur uniforme. Cette idée m'a

[Text]

rather interested me and followed through on what I had been thinking in my own submission.

The Chairman: Thank you very much. Mr. McDermid.

Mr. McDermid: I just want to follow up on the workforce idea, the one or two-year channelling of people into the workforce much like a draft into the armed forces but not necessarily that. They could experience some skills and work under a disciplined type of system. You suggest that that should be voluntary to start off with.

Mrs. Biggs: Yes.

Mr. McDermid: And you also suggest that it should only be, and I would have to agree with you on this, for those whom you might term chronically unemployed.

Mrs. Biggs: Yes, I had that thought in mind.

Mr. McDermid: Would you see it working on bases. Would you actually take the young people to a place like Borden or Gagetown or Petawawa or Kingston. Is that what you are thinking of?

Mrs. Biggs: Yes, I had that in mind, something similar to what we had here in the City of Brampton, and may I say something too: I did a documentary on the training centre and this was part of their program, that they integrated some of the young people in the training centre into industries and it was working quite well. And again, referring to that last group of people that was in, this could also be done within an area where it was not possible to send young people away, or into a training centre for want of a better word, or a trade school. There must be places all over Ontario that would have facilities like that.

• 1505

Mr. McDermid: I sure know of facilities like that in Newfoundland, and although I do not know what the occupancy rate at Petawawa or Camp Borden is right now, I know that our armed forces are down. So if that is the case, then obviously there must be some space around.

One of the other items you touched on in here and that has been touched on before by a number of people, is that is the physical fitness and the appearance.

Mrs. Biggs: That is right.

Mr. McDermid: The life skills if you will which, earlier today, we were discussing in great depth with the school counsellors' association in Ontario. It seems that the boards of education tend treat guidance counselling and that type of thing, the teaching of life skills, as a secondary item. It is not at the top of their priority list and, if the budget cuts come, that is the first thing to go. Would you support life skills as a regular course within our elementary and secondary school systems across this country?

Mrs. Biggs: I certainly would. I can remember in my own school years, I was certainly taught life skills. And I do not know where it went, if it is not being applied now. My children are up and gone, and I was not aware that that teaching had been dropped. Certainly I know that a person can learn a lot of

[Translation]

intéressée et elle convient à ce que j'avais exprimé dans mon mémoire.

Le président: Merci beaucoup. Monsieur McDermid.

M. McDermid: Je voudrais revenir sur cette idée d'une force de travail, l'idée de diriger les jeunes vers une force de travail un peu comme le recrutement dans les forces armées sans être tout à fait cela. Ils pourraient apprendre un métier ainsi que la discipline. Vous suggérez que le programme soit d'abord volontaire.

Mme Biggs: Oui.

M. McDermid: Et vous suggérez aussi qu'il s'adresse uniquement, et je suis d'accord avec vous, à ceux qu'on pourrait appeler des chômeurs chroniques.

Mme Biggs: Oui, c'est ce que je pensais.

M. McDermid: Est-ce qu'on pourrait l'organiser dans les bases? Est-ce que les jeunes seraient dirigés vers des endroits comme Borden, Gagetown, Petawawa ou Kingston? Est-ce à quoi vous pensez?

Mme Biggs: Oui, c'est ce que j'avais prévu, quelque chose comme ce que nous avons eu à Brampton. J'ajouterais ceci: j'ai tourné un documentaire sur le centre de formation et comme partie de leur programme, ils intégraient certains jeunes du centre de formation dans des industries et cela fonctionnait très bien. Pour en revenir au groupe qui m'a précédé, cela pourrait aussi se faire dans une région où il n'est pas possible d'envoyer les jeunes à l'extérieur ou dans un centre de formation ou, à défaut d'un meilleur mot, une école de métier. Il doit y avoir partout en Ontario des endroits qui ont de telles installations.

M. McDermid: Je connais beaucoup d'installations du genre à Terre-Neuve et sans connaître le taux d'occupation à Petawawa ou à Camp Borden actuellement, je sais que nos forces armées diminuent. Il devrait donc y avoir de la place ici et là.

Vous avez soulevé un autre point que d'autres témoins ont aussi soulevé, c'est-à-dire la bonne forme et l'apparence.

Mme Biggs: En effet.

M. McDermid: Pour ce qui est des connaissances de vie pratiques, dont nous avons parlé en profondeur avec les représentants de l'Association des conseillers en orientation de l'Ontario, et les commissions scolaires auraient tendance à traiter l'orientation et tout ce qui touche l'enseignement des techniques comme objet de deuxième ordre. Ils n'y accordent pas priorité et advenant des coupures budgétaires, ce sont les premières choses à disparaître. Pensez-vous que l'apprentissage des connaissances de vie pratiques devrait constituer un cours régulier au primaire et au secondaire partout au pays?

Mme Biggs: Je le pense, en effet. Je me rappelle qu'on m'a donné à l'école des connaissances de vie pratiques. Je ne sais pas où tout cela est allé si on ne le fait plus maintenant. Mes enfants ont grandi maintenant et je ne savais pas qu'on ne donnait plus cet enseignement. Je sais qu'on peut apprendre

[Texte]

things by rote, as I think my generation did. I think I was the first plumber in our house, but that was because I was interested in that sort of thing. But I really feel that the basics should be there. In this day and age it is difficult, as somebody said, to get a plumber or to get an electrician and, as long as we are not going to train plumbers and electricians why not have life skills training?

• 1505

Mr. McDermid: I have final things. Are you familiar with the "Katimavik" program at all?

Mrs. Biggs: No, I am not.

Mr. McDermid: That is a program which does take young people. I think I have got about eight from my constituency in the program right now. It stretches from coast to coast. They are in three of four different locations, whereby they have a work experience of three or four months in each location across the country. It is a private organization that does it, although it has some federal funding. It has some problem in it, but I like the basic idea. I happen not to like the way it is being supervised right now. Is that the type of thing you are thinking about?

Mrs. Biggs: Yes.

Mr. McDermid: It is a work experience for them. The kids do not get paid much but they do have a work experience across the country in various jobs, menial tasks really.

Mrs. Biggs: They are mostly menial then?

Mr. McDermid: For example, they work in provincial parks building outhouses or whatever may be needed.

Mrs. Biggs: Yes. Well I do not think you can put a blanket statement on the type of thing that I am saying. It is only a segment of the unemployment situation because they are all different. Skilled labour are having difficulties getting jobs; you get a B.A. and you cannot get a job. It is just a trend right across the nation. I do not think one answer is going to suffice for it. I think there have to be many, many programs as long as they do not cost us too much money. I also think that industries could become more involved. When you are speaking of the trades, heavy equipment and welding and what have you, surely these places have existing equipments, blades and whatever that can be used other than the working hours because people do not work long hours now. They could probably be used to help young people in the training system.

• 1510

Mr. McDermid: That has been suggested—a co-operative use of existing equipment. A final question: you talked in here about the farmers' importing help and we know they come in by the plane loads...

Mrs. Biggs: Yes they do.

Mr. McDermid: ... to work in the areas right here in my constituency in the tobacco fields and so on. Just let me relate an experience to you rather quickly of a local apple farmer who had five crews: four crews from Trinidad and one crew

[Traduction]

beaucoup de choses sur le tas, les gens de ma génération l'ont fait. Je pense que j'ai été la première à faire le travail de plombier à la maison, mais c'est parce que cela m'intéressait. Mais je pense que la base devrait être donnée. De nos jours, comme le disait quelqu'un, c'est difficile de trouver un plombier ou un électricien et en autant que nous ne formons pas de plombiers ou d'électriciens, pourquoi ne pas donner une initiation à la technique?

M. McDermid: Il me reste deux autres points. Êtes-vous au courant du programme Katimavik?

Mme Biggs: Non, je ne le suis pas.

M. McDermid: C'est un programme pour les jeunes. Il y a à peu près huit jeunes de mon comté, je pense, qui y sont inscrits. Le programme s'étend d'un océan à l'autre. Les jeunes sont envoyés à trois ou quatre endroits pour une expérience de travail de trois ou quatre mois à chaque endroit au pays. C'est organisé par un organisme privé qui reçoit une aide financière du gouvernement fédéral. Tout ne marche pas parfaitement, mais j'aime bien son principe. Je n'aime pas beaucoup le façon dont s'effectue la surveillance présentement. Aviez-vous à l'esprit quelque chose du genre?

Mme Biggs: Oui.

M. McDermid: Les jeunes y gagnent une expérience du travail. Ils ne sont pas beaucoup rémunérés mais ils voyagent et vont effectuer divers travaux, des tâches domestiques, en fait.

Mme Biggs: Surtout des tâches domestiques, donc?

M. McDermid: Ils travaillent, par exemple, dans les bâtiments des parcs nationaux et ainsi de suite.

Mme Biggs: Oui. Mais je ne pense pas que cela puisse recouvrir globalement ce que je viens de dire. Cela ne touche qu'à un secteur du chômage et il y en a plusieurs. Les ouvriers spécialisés ont de la difficulté à se trouver du travail; avec un baccalauréat on ne trouve pas de travail. C'est une tendance répandue dans tout le pays actuellement. Je ne crois pas qu'une seule réponse suffise. Je pense qu'il va falloir un très grand nombre de programmes, pourvu qu'ils ne nous coûtent pas trop cher. Je pense aussi que l'industrie devrait s'engager plus avant. Quand on parle de métiers, la machinerie lourde, de soudure et quoi encore, tous ces endroits ont de la machinerie, du matériel qui pourrait servir en dehors des heures de travail, puisque celles-ci ne sont pas très longues maintenant. Cela pourrait probablement être utilisé pour la formation des jeunes.

M. McDermid: La suggestion a déjà été faite: l'utilisation de la machinerie de façon coopérative. Une dernière question: vous avez parlé des agriculteurs qui importent de l'aide. Nous savons qu'il arrive des pleins avions de travailleurs.

Mme Biggs: Et comment donc.

M. McDermid: Ils viennent travailler juste ici dans ma propre circonscription, dans les champs de tabac et ainsi de suite. Je vais vous raconter très rapidement l'expérience d'un pommiculteur de la région qui avait cinq équipes de travail:

[Text]

from the Unemployment Insurance Commission which was sent out to him by Manpower. The four crews from the islands stayed with him for the whole season. On the crew from manpower there was not one person on Friday that started on Monday. They had a half day or a day and that was it for them. They did not return. Are you saying here that employment of that type should be mandatory for those on unemployment insurance?

Mrs. Biggs: I do. I do after a certain period. If they have not found a job and they are willing to keep drawing unemployment insurance, I think they should be leaned on, and not get paid unless they produce a day's work. It is very simple. I do not get paid if I do not work and I do not eat if I do not work, and neither do you, John.

Mr. McDermid: Well, some people—I will not get into that. That is right. So you would like to see that type of employment or any type of employment as mandatory once a person has reached a point where he is not being employed and is not . . .

Mrs. Biggs: Not making an effort to find employment, right.

Mr. McDermid: Okay. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: The Katimavik program that was referred to by John McDermid is a work experience program sponsored by the government but I think it is somewhat different than what you suggested in that it is completely voluntary. It is not for people who are unemployed. When you finish high school you can apply to go into that for a year to get work experience. You do not stay at home. Part of the program is not only to teach you work experiences but to show young Canadians other parts of the country. Of the three work projects that you are placed in, one may be in the Maritimes in a fishing village, one may be in Quebec in a mining community and the other one may be out on the Prairies helping on farms. So I see some basic differences. They do not get paid, although they have their room and board taken care of and they are given so many dollars a week, very small amounts. When the year is over, when they finish that year, there is a forced savings. They end up with one thousand dollars at the end of the year which they are given to help them in the transfer period to go on to education or into a new job. Would you pay these people? You are not clear. At first I thought it was compulsory when I read your paragraph A as written, but then you said that you might not have it compulsory.

• 1515

Mrs. Biggs: I might temper that a bit, because sometimes if you are compelled then you rebel.

The Chairman: Another thing, you say young men and women. So, you would not apply this to the unemployed who were up in years. A good number of our unemployed are over 50 and a lot of them would not be appropriate to pick apples, and a lot of them are women.

Mrs. Biggs: I do not know why not.

[Translation]

quatre qui venaient de Trinidad et une autre envoyée par la Main-d'œuvre, à la Commission de l'assurance-chômage. Les quatre équipes des Antilles sont demeurées toute la saison. De l'équipe de la Main-d'œuvre, il ne restait le vendredi plus personne ayant commencé le lundi. Ils sont venus une demi-journée ou une journée et son repartis sans revenir. Diriez-vous que les emplois de ce genre devraient être obligatoires pour ceux qui reçoivent de l'assurance-chômage?

Mme Biggs: Je le dirais, oui, après une certaine période. S'ils n'ont pas trouvé de travail et qu'ils veulent continuer à recevoir l'assurance-chômage, je pense qu'il faut les talonner et ne pas leur en verser à moins qu'ils produisent une journée de travail. C'est simple. Je ne suis pas payée si je ne travaille pas et je ne mange pas si je ne travaille pas. Et c'est la même chose pour vous, John.

M. McDermid: Eh bien il y a des gens . . . Je n'en parlerai pas, c'est vrai. Alors vous aimeriez que certains emplois, n'importe quel emploi, en fait, soient obligatoires pour les personnes qui en sont au point où elles n'ont pas de travail . . .

Mme Biggs: Pour ceux qui ne font aucun effort pour se trouver du travail.

M. McDermid: Bien. Merci monsieur le président.

Le président: Le programme Katimavik dont John McDermid a parlé est un programme parrainé par le gouvernement pour donner une expérience du travail, mais je pense qu'il diffère un peu de ce que vous proposiez en ce qu'il est absolument volontaire. Il n'est pas destiné aux chômeurs. En terminant le secondaire on peut s'y inscrire pour un an et obtenir ainsi de l'expérience. Il ne s'agit pas de rester à la maison. Le programme vise en partie non seulement à permettre aux jeunes de travailler mais aussi à leur permettre de voyager ailleurs au Canada. Parmi les trois projets qu'on vous propose, il peut y avoir du travail dans un village de pêcheurs des provinces maritimes, d'autre travail dans une ville minière du Québec et le troisième peut consister à travailler dans une ferme des provinces des Prairies. Il y a donc des différences fondamentales. Les jeunes ne sont pas rémunérés mais ils ont le gîte et le couvert et ils reçoivent une petite allocation hebdomadaire. Lorsque l'année prend fin, lorsqu'ils ont terminé, il leur reste des épargnes obligatoires. On leur donne mille dollars à la fin de l'année pour les aider à faire la transition, avant de retourner aux études ou de trouver du travail. Dans ce que vous proposez, est-ce que les gens seraient rémunérés? Ce n'est pas très clair. Vous disiez tout d'abord que ce devait être obligatoire, d'après ce qui est écrit au paragraphe A, mais ensuite vous avez dit que ça ne serait peut-être pas obligatoire.

Mme Biggs: J'aimerais peut-être adoucir un peu, parce que parfois quand on est obligé, on se rebelle.

Le président: Autre chose, vous dites les jeunes garçons et les jeunes filles. Le programme ne s'appliquerait donc pas aux chômeurs plus âgés. Beaucoup de chômeurs ont plus de 50 ans et un grand nombre d'entre eux ne pourraient pas cueillir des pommes, et il y a aussi parmi beaucoup de femmes.

Mme Biggs: Et pourquoi pas?

[Texte]

The Chairman: Well, some of them just do not have the health, and I would hate to force people to do jobs that they were not physically fit to do . . .

Mrs. Biggs: No, I am being facetious.

The Chairman: . . . and they had a stroke or something. With younger people, of course, it is a different question, most of them should be in good health.

It seems that some of your suggestions relate to perhaps raising the age for compulsory education. I am from Quebec. I am not sure what the age for compulsory education is in Ontario. Is it 16?

Mrs. Biggs: Yes.

The Chairman: Would you favour raising that age up to 18, or something like that, to make sure people stayed in school and learned more?

Mrs. Biggs: Well, that would be one way of getting over the draft word, you know. Not necessarily staying in school, but going on to what would be called a trade school.

The Chairman: Yes.

Mrs. Biggs: Now, that could be in between high school and community colleges. It seems to me, from my little knowledge, that community colleges are geared towards technological trades. But there are other trades in between which you call life skills, plumbers, electricians and carpenters. It is very difficult to find a really good carpenter. This sort of thing could be done in those trade schools, let them go out as a working group and build a house.

The Chairman: My hesitation with your plan would be its compulsory nature. If I were an employer—and I have been an employer—I would not want to hire anybody who was forced to work for me. I would get rid of them pretty quickly. Either they would want to work for me or I would not want them at all.

Mrs. Biggs: Oh, there is a misunderstanding there, I am only saying in the compulsory training.

The Chairman: I see. Such as we keep people in school up to age 16.

Mrs. Biggs: That is right. Yes.

The Chairman: Well, thank you very much, Mrs. Biggs, for coming to the committee and sharing your views with us. As I pointed out just before you sat down, all this is recorded for the record.

I forgot to mention before this afternoon's sitting that, of course, this is only a subcommittee of our full committee. We break into subcommittees so that we can visit and listen to more people. At the same time as John McDermid and I are sitting here today, three other members of our committee are sitting in downtown Toronto listening to other groups and individuals. We do that so we can hear and listen to more people and more groups and get into the grass roots of the country. I will describe Brampton as the grass roots of the country.

[Traduction]

Le président: Eh bien, parce que plusieurs n'ont simplement pas la santé pour le faire et ce serait malheureux de forcer quelqu'un à faire quelque chose qu'il n'est pas physiquement en mesure de faire . . .

Mme Biggs: Non, je plaisantais.

Le président: Parce qu'il y a eu une attaque d'apoplexie ou que sais-je. Pour les jeunes, évidemment, c'est une autre histoire, la plupart sont en bonne santé.

Je crois comprendre que vous suggéreriez de hausser l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire. Je suis du Québec. Je ne sais pas quel est l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire en Ontario. Seize ans?

Mme Biggs: Oui.

Le président: Seriez-vous en faveur de porter cet âge à 18 ans ou dans les environs, pour s'assurer que les gens restent à l'école et y apprennent davantage?

Mme Biggs: Ce serait une façon de surmonter l'idée d'embrigadement. Non pas demeurer nécessairement à l'école, mais fréquenter par exemple ce qu'on pourrait appeler une école de métiers.

Le président: Oui.

Mme Biggs: Cette école pourrait se situer entre le niveau secondaire et le collège communautaire. Il me semble, à ce que j'en sais, que les collèges communautaires sont axés sur les métiers techniques. Mais il existe d'autres métiers, qui se rapportent à la vie pratique: plombier, électricien, menuisier. C'est difficile de trouver un vrai bon menuisier. C'est ce qui pourrait s'enseigner dans ces écoles de métiers: qu'on forme des équipes et qu'on leur fasse construire une maison.

Le président: Ce qui me fait hésiter c'est la nature obligatoire de votre projet. Si j'étais employeur, comme je l'ai déjà été, je ne voudrais pas embaucher quelqu'un qui serait obligé de travailler pour moi. Je m'en débarrasserais assez rapidement. Ou bien ils aimeraient travailler pour moi, ou bien je n'en voudrais pas du tout.

Mme Biggs: Mais il y a un malentendu: je parlais uniquement d'une formation obligatoire.

Le président: Je vois. Tout comme on doit rester à l'école jusqu'à l'âge de 16 ans.

Mme Biggs: Oui, c'est bien cela.

Le président: Eh bien, je vous remercie beaucoup, madame, d'avoir voulu nous faire part de votre point de vue. Comme je l'ai dit lorsque vous êtes venue vous asseoir, tout ce que vous avez dit fera partie du compte rendu.

J'ai omis de mentionner en début de séance cet après-midi que nous ne sommes qu'un sous-comité de notre comité parlementaire. Nous nous répartissons en sous-comités pour pouvoir aller écouter un plus grand nombre de gens. En même temps que John McDermid et moi-même nous trouvons ici aujourd'hui, trois autres membres de notre comité siègent dans le centre-ville de Toronto pour entendre d'autres groupes et individus. Nous agissons ainsi afin de pouvoir entendre un plus grand nombre de personnes et de groupes et recueillir l'opinion de la base partout au pays. Une partie de la base se trouve, à mon avis, ici à Brampton.

[Text]

Mr. McDermid: Third largest grass-roots constituency in Canada.

The Chairman: Well, it is good to be here. Thank you very much.

Mrs. Biggs: Thank you very much, Mr. Allmand.

The Chairman: Now, I understand that while Mr. Bill Lambie is not here, we do have Mr. Robert Chalmers who is the Superintendent of Special Services from the Peel Board of Education. If Mr. Chalmers would come forward, we would be pleased to hear from him.

Mr. Chalmers, the guidelines for the committee are that we ask our witnesses to limit their verbal remarks to the committee to about 15 minutes so that we can then spend additional time in questions and dialogue.

• 1520

I believe this is your brief here, so you could easily read that.

Mr. Robert Chalmers (Superintendent, Special Services, Peel Board of Education): I am sure I can.

The submission that you have before you is really an introduction. I also have another document I would like to leave with you this afternoon but I may want to refer to it.

The Chairman: I have not seen it but the Clerk tells me we can file it as an exhibit.

Mr. Chalmers: Yes, that would be fine. And I will make reference to it; that is why it is here.

The Chairman: Okay.

Mr. Chalmers: Within the region of Peel, we have some 25 secondary schools, all of which are composite in nature: that is that in addition to providing a regular academic capability, they have extensive provision for technical and commercial skills training. In addition, within the region of Peel, there are four secondary schools whose programs deal solely with students who intend to enter the job market as soon as possible.

During the 1960s, in order to enhance the technical training capabilities of schools in Ontario, a federal-provincial agreement was entered into which resulted in the development and growth of composite secondary schools right across this province. This agreement was available to all the provinces in Canada and it did result in extensive new construction of technical shops right across this nation. In spite of this very great capability and the accompanying significant expenditures, the mismatch between skills training and unfilled job opportunities requiring skills training continues to grow at an alarming rate.

It is our understanding that at the present time in the province of Ontario, well in excess of some 100,000 unemployed youths exist at a time when there are approximately 100,000 job vacancies, and these young people are not qualified by virtue of training, aptitude, capabilities or attitude to hold these positions. Given that the resources are available and

[Translation]

M. McDermid: C'est la troisième circonscription la plus peuleuse au Canada.

Le président: C'est bon alors que nous y soyons.

Mme Biggs: Merci beaucoup, monsieur Allmand.

Le président: Et maintenant, on me dit que M. Bill Lambie est absent, mais M. Robert Chalmers est ici et il est surintendant des services spéciaux à la Commission scolaire de Peel. Si M. Chalmers veut bien s'avancer, nous l'écouterons avec plaisir.

Monsieur Chalmers, le comité a prévu de limiter les témoignages à une quinzaine de minutes afin de pouvoir ensuite consacrer du temps à des questions et au dialogue.

Voici, je crois, votre mémoire. Vous pourriez en faire la lecture.

M. Robert Chalmers (surintendant des services spéciaux, Commission scolaire de Peel): C'est entendu.

Le mémoire que vous avez sous les yeux est en fait une introduction. J'ai un autre document que j'aimerais vous laisser cet après-midi mais dont j'ai besoin pour l'instant.

Le président: Je ne l'ai pas vu mais le secrétaire du comité me dit que nous pouvons l'annexer au dossier.

M. Chalmers: C'est très bien. Je veux y faire référence, c'est pourquoi je l'ai en main.

Le président: D'accord.

M. Chalmers: Dans la région de Peel, nous avons environ vingt-cinq écoles secondaires qui sont toutes polyvalentes: c'est-à-dire qu'en plus d'offrir le cours d'études générales, elles sont en mesure de donner une bonne formation technique et professionnelle. En outre, toujours dans la région de Peel, il existe quatre écoles secondaires dont les programmes s'adressent uniquement aux élèves qui prévoient entrer le plus tôt possible sur le marché du travail.

Au cours des années soixante, afin d'améliorer les possibilités de formation technique dans les écoles ontariennes, il y a eu conclusion d'une entente fédérale-provinciale qui a donné lieu à la mise en place et au développement d'écoles secondaires polyvalentes partout dans la province. L'entente, qui était disponible à toutes les provinces du Canada, a permis de procéder à un vaste programme de construction d'ateliers scolaires dans tout le pays. Malgré nos possibilités énormes et les dépenses considérables qu'il a fallu faire, le déséquilibre entre la formation technique et les postes exigeant une formation technique qui restent vacants s'accroît à un rythme alarmant.

Nous croyons savoir qu'il existe à l'heure actuelle, en Ontario, bien au-delà de cent mille jeune chômeurs alors qu'il y a environ cent mille occasions d'emploi. Ces jeunes gens n'ont pas la compétence nécessaire pour combler ces postes, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas la formation, les aptitudes, les qualités ou encore les attitudes voulues. Étant donné que les ressources

[Texte]

have been available for almost 20 years, why then does this obscene waste of human potential continue to exist.

I would like to bring to your attention the report to which I referred earlier. It is a report that was prepared and completed in January of 1979 by John Fraser, the Director of Education for the Peel Board of Education. It is the result of some four months of study into our secondary school system from various vantage points, including the relationship of education to the local business-commercial world. This report acknowledges the mismatch between available manpower and the unemployment that exists and goes on to attempt to explain the dilemma and recommends some solutions to the problem.

In this brief to you, I will not attempt to précis this rather extensive overview but I would like to draw your attention in particular to Section 5 of this report, pages 153 through 174.

The problem of young people in Ontario, 80 per cent plus of whom leave the secondary school system with or without a high-school graduation diploma of any type, cannot be solved without a rather general recognition in society that we in Canada do indeed face a problem. A revision of attitude toward blue collar work is absolutely essential before any solution to the problem can be found, and only then if there is a universal acceptance that that there is, in fact, a problem existing. Clearly, cooperation in needed between the various levels of education and the business-industrial community, definitions for apprenticeship and journeyman status in the trades will require modification in light of today's realities, and leadership is needed to provide over-all direction and control.

My submission to you is contained within the accompanying report. It is my opinion that adequate resources currently exist to satisfy most needs for skills training if Canadian young people are to be eligible to obtain the employment possibilities that will exist during the 1980s. There is inadequacy, perhaps even an overabundance of discussions, seminars, symposiums, conferences and conventions to deal with an articulation of problems facing this country in terms of the industrial need and the employability of our young people.

• 1525

What is required now is strength of leadership to provide good direction and the moral conviction and courage to follow through with solutions and strategies, some of which may not be politically popular. Providing the education that people in a democratic society need requires changing social attitudes so that the education they choose for their children is, in fact, productive for all of us.

The Chairman: Did you have other remarks to make now, Mr. Chalmers? You said you had . . .

Mr. Chalmers: I would like to make a couple of additional comments related to this. We have a specific concern right now with respect to the withdrawal of federal funding for a co-operative education program that was in place and, indeed, we were fortunate enough to acquire some of that money to

[Traduction]

exister et ce depuis presque vingt ans, comment expliquer que se perpétue ce gaspillage éhonté de nos facultés humaines.

J'aimerais faire état du rapport que j'ai mentionné au début. Ce rapport a été rédigé en janvier 1979 par John Fraser, directeur de l'enseignement à la Commission scolaire de Peel. Il est le résultat de quatre mois de recherche environ portant sur l'école secondaire selon des perspectives diverses, notamment la relation entre le monde de l'enseignement et le monde des affaires. On y reconnaît la disparité entre la main-d'œuvre disponible et le chômage existant, dilemme auquel on tente d'apporter des explications pour ensuite recommander des solutions au problème.

Je ne m'attarderai pas à tirer des précisions de cette vue d'ensemble assez approfondie, mais je voudrais attirer votre attention en particulier sur le chapitre 5 du rapport, qui va des pages 153 à 174.

Le problème des jeunes Ontariens dont 80 p. cent et plus quittent l'école secondaire, munis ou non d'un certificat d'études secondaires quelconque, ne peut être résolu sans que la société reconnaisse de façon générale que nous faisons face, au Canada, à un véritable problème. Une révision de notre attitude envers le travail manuel s'impose absolument avant de pouvoir trouver une solution au problème, et ce à condition qu'on veuille bien accepter de façon universelle qu'un tel problème existe. Il est évident que les divers paliers de l'éducation et le monde de l'industrie et du commerce devront collaborer pour définir la condition de l'apprenti et du compagnon au sein des métiers à la lumière de la réalité d'aujourd'hui et, pour ce faire, il faut pouvoir compter sur une orientation et une surveillance au plan supérieur.

Mon témoignage est contenu dans ce rapport joint en annexe. Je suis d'avis qu'il existe suffisamment de ressources actuellement pour satisfaire la plupart des besoins en fait de formation technique devant permettre aux jeunes Canadiens de postuler les emplois qui seront offerts pendant la décennie 1980. Il y a une incohérence et peut-être même une surabondance par rapport aux discussions, séminaires, symposiums, colloques et conférences ayant pour but de formuler les problèmes auxquels notre pays doit faire face relativement aux besoins de l'industrie et à l'aptitude au travail de nos jeunes.

Ce dont nous avons maintenant besoin c'est d'un leadership pour guider dans la bonne voie et la conviction et le courage nécessaires pour entreprendre des solutions et des stratégies dont certaines pourraient déplaire sur le plan politique. Il faut pour donner l'éducation dont les gens ont besoin dans une société démocratique modifier les attitudes sociales de manière à ce qu'on choisisse pour ses enfants une orientation scolaire qui soit rentable pour tous.

Le président: Avez-vous, monsieur Chalmers, des commentaires à ajouter maintenant? Vous avez dit que . . .

M. Chalmers: Je voudrais ajouter certaines choses. Nous nous inquiétons à l'heure actuelle très précisément du retrait des subventions fédérales au programme d'enseignement coopératif qui avait été établi et grâce auquel nous avons pu obtenir des crédits qui nous ont permis d'instaurer cet ensei-

[Text]

put a program in place at Westwood Secondary School. With that funding we were able to enter into a set of ad hoc partnerships with local business and industry so that many of the young people in that setting could get an opportunity to experience the world of work while they were attending school. That program evidently has been discontinued in terms of funding.

I would like to make some comment with respect to some statistics. Almost all of our education, I suppose because people choose that type of education, appears to be geared to acquiring additional education. It is as though the educational establishment is oblivious to the fact that virtually all of the students will want a job sooner or later, and some require it quite immediately. Someone asked earlier what the school leaving age is; it is 16 although students can leave a year before that with special permission and through a process. So, for some students, it is a very immediate situation where employment is required at age 15; others, indeed, will require it after an arts degree, or a graduate degree, or a post-graduate degree.

In terms of statistics, the best statistics that we have available at our command indicate that 40 per cent of our students leave the school system to join the workforce before completing grade 12. Of those who stay to the end of grade 12—that is the 60 per cent, about 20 per cent do not get their graduation diploma and I must assume that they go out to seek employment. Of those who are successful, about half remain in the school system until the end of grade 13, while many of those who do not go to grade 13 also look for employment opportunities. Of the successful grade 13s, about 25 per cent enter the workforce on graduation from high school. So the reality is that, from grades 9 through 13 in this province, there are students leaving the school system every year with or without diplomas for entry directly into the workforce.

What our brief is saying is that with all of the resources at hand, the capabilities, the budgets and the past history, that some leadership is required in terms of manpower planning and co-ordination of these resources, so that there is not a situation where 100,000 jobs go unfilled by 100,000 unemployed youth.

The Chairman: Thank you.

At the bottom of your first page, I wonder if you could clarify that statement for us. I do not quite understand it. You say;

The problem with young people in Ontario, 80 per cent plus of whom leave the secondary school system with or without a school graduation diploma of any type.

I do not . . .

Mr. Chalmers: I am suggesting that 20 per cent go beyond it.

The Chairman: Oh, I see. All right.

Mr. Chalmers: We are saying that 80 per cent of the young people . . .

[Translation]

gnement à l'école secondaire Westwood. Avec ces crédits nous avons pu conclure des ententes spéciales de coopération avec des entreprises industrielles et commerciales de la région et, de cette façon, un grand nombre de jeunes ont acquis une expérience du travail tout en fréquentant l'école. Le programme a pris fin, évidemment, à cause de l'arrêt du financement.

Je voudrais maintenant apporter quelques données statistiques. Presque tout notre régime scolaire, sans doute parce que les gens le veulent ainsi, est orienté vers une éducation supérieure. C'est comme si les autorités scolaires ignoraient le fait que la plupart des étudiants voudront tôt ou tard obtenir un emploi, ce besoin étant pour certains dans l'immédiat. Quelqu'un demandait quel est l'âge de la fréquentation scolaire; il est fixé à 16 ans bien que certains élèves peuvent quitter un an plus tôt s'ils obtiennent une permission spéciale par le biais d'un certain processus. Certains élèves ont donc immédiatement besoin d'un emploi dès l'âge de 15 ans; d'autres en auront bien sûr besoin après un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat.

Quant aux statistiques, les meilleures dont nous disposons et qui ont été établies à notre demande nous révèlent que 40 p. 100 de nos élèves quittent l'école pour entrer sur le marché du travail avant d'avoir terminé leur douzième année. De ceux qui complètent leur douzième année—parmi le 60 p. 100—environ 20 p. 100 n'obtiennent pas leur diplôme de fin d'études et on doit supposer qu'ils vont chercher un emploi. Parmi ceux qui réussissent leur cours, à peu près la moitié demeurent dans le système scolaire jusqu'à la fin de la treizième année, les autres se lançant eux aussi à la recherche d'un emploi. De ceux qui réussissent leur treizième année, environ 25 p. 100 vont travailler après avoir terminé leurs études secondaires. Les faits nous apprennent donc qu'entre la neuvième et la treizième année, en Ontario, des étudiants quittent chaque année le système scolaire avec ou sans diplôme pour aller joindre les rangs de la main-d'œuvre.

Ce que signifie notre mémoire, c'est que devant tant de ressources, tant de possibilités et tant de crédits budgétaires et compte tenu du passé, nous avons besoin d'un certain leadership en matière de planification de la main-d'œuvre et de coordination des ressources afin d'éliminer la présente situation où cent mille emplois restent à combler alors que cent mille jeunes n'ont pas de travail.

Le président: Merci.

Pourriez-vous nous expliquer ce que vous écrivez au bas de la première page. Je ne comprends pas très bien. Vous dites:

Le problème des jeunes Ontariens dont 80 p. 100 et plus quittent le secondaire, munis ou non d'un certificat d'études secondaires quelconque.

Je ne sais pas . . .

M. Chalmers: Cela signifie que 20 p. 100 poursuivent leurs études au-delà.

Le président: Je comprends. Très bien.

M. Chalmers: Nous disons que 80 p. 100 des jeunes . . .

[Texte]

• 1530

The Chairman: Eighty per cent terminate their studies after high school.

Mr. Chalmers: Either at the end of high school or at some previous time.

The Chairman: So only 20 per cent go on to post-secondary studies.

Mr. Chalmers: That is correct.

The Chairman: You say that the problem can be solved with leadership. The dilemma we are faced with is to what extent the government should intervene in society to solve this problem, especially at a period of time when people in general are saying that government is intervening too much in our society. The Canadian Manufacturers' Association comes before us and says that fewer than 20 per cent of their members do any training on-the-job. All sorts of witnesses have come before us recommending that there should be more training on-the-job, that there should be more co-operative education requiring the co-operation of the private sector and that there should be more hands-on training. They have praised schools such as Sheridan and the community college system in Ontario which has done a lot to train technologists and people with special training in trades.

However, it seems to me that it is very difficult. While government could force more training through levy-grant systems and by other methods such as that, this of course would lead to more bureaucracy, more intervention and so on. If we want to return or maintain the free society, we have to leave a lot of these things to the private sector. I do not know how we are going to come down on this issue, whether we are going to end up making recommendations to intervene more or to intervene less. What I am saying in answer to your brief is that there are solutions, but many of the solutions might require legislation and more intervention into the economy. I do not know whether people want that.

Mr. Chalmers: I am not sure that... Indeed, you may be absolutely right. I suppose my simple definition of leadership is making things better. We have a situation where there are unfilled opportunities and there are resources. What we are suggesting is that surely putting those into a complementary match requires some co-ordination, and the application of leadership would indeed make things better. I think legislation would be mandating that.

I believe the previous speaker mentioned something with respect to life skills. Life skills for what? Job training for what? At the present time I am not sure statistics are available that make much sense in terms of what the manpower needs of this country are and, therefore, what sort of training we should be providing to meet those needs.

I would also submit that this brief deals with attitude toward blue-collar work, dirty work, sweaty work, as opposed to the so-called glamorous professions. That attitude really needs to be changed, developed, and fulfilled. Certainly the

[Traduction]

Le président: Quatre-vingt pour cent terminent au niveau secondaire.

M. Chalmers: A la fin de l'école secondaire ou en cours de route.

Le président: Donc seulement 20 p. 100 poursuivent au-delà du secondaire.

M. Chalmers: En effet.

Le président: Vous dites qu'un leadership pourrait résoudre le problème. Le dilemme auquel nous sommes confrontés est de savoir jusqu'à quel point le gouvernement devrait intervenir dans les affaires sociales, en particulier à un moment où les gens pensent en général que le gouvernement intervient trop. L'Association des manufacturiers canadiens est venue affirmer devant le comité que moins de 20 p. 100 de ses membres donnent une formation en cours d'emploi. Des témoins de toutes sortes sont venus nous recommander qu'il se fasse plus de formation en cours d'emploi, qu'il y ait plus d'enseignement coopératif nécessitant la collaboration du secteur privé et davantage aussi de formation pratique. On nous a vanté des écoles comme le collège Sheridan, le réseau de collèges communautaires de l'Ontario lequel a beaucoup contribué à former des techniciens et des gens de métiers.

La chose me paraît cependant très difficile. Le gouvernement pourrait, bien entendu, accroître la formation par le biais des impôts et des contributions et autres méthodes du genre, mais cela entraînerait davantage de bureaucratie, d'interventions et ainsi de suite. Mais pour maintenir ou retrouver le libéralisme, il nous faut laisser un bon nombre de choses à l'entreprise privée. Je ne sais pas quelle décision nous prendrons à ce sujet, celle d'intervenir encore plus ou de moins intervenir. Ce que je veux dire en réponse à votre mémoire c'est qu'il existe des solutions dont plusieurs passeraient par la voie législative et par de nouvelles interventions sur le plan économique. Je ne sais pas si c'est ce que la population souhaite.

M. Chalmers: Je ne suis pas convaincu que... Vous avez sans doute absolument raison. Si je définissais tout simplement ce que j'entends par leadership, ce serait peut-être plus clair. Il y a présentement des emplois inoccupés et il y a des ressources humaines. Ce que nous voulons dire, c'est que pour qu'il y ait concordance, il faut de la coordination, et si on voulait faire preuve de leadership, il pourrait y avoir de l'amélioration. On pourrait amener cela par la voie législative.

Le témoin qui m'a précédé a parlé, il me semble, de connaissances de vie pratiques. Des connaissances de vie pratique dans quel but? De la formation pratique dans quel but? A l'heure actuelle je ne suis pas certain que les statistiques que nous avons nous révèlent assez bien les besoins de notre pays en fait de main-d'œuvre et par conséquent nous apprennent quelle sorte de formation il faudrait donner afin de combler ces besoins.

Je prétends que notre mémoire traite des attitudes envers le travail manuel des cols bleus, le travail qui salit et fait suer, par opposition à un travail plus attrayant relié à ce qu'on appelle les professions libérales. Ces attitudes ont véritable-

[Text]

government could be helpful in that regard right across the country. The government, as well, is the only agent that has a national view. It is obvious at the present time that to some extent there is a migration of young people to the west. I suppose there have been migrations into Ontario as well. Surely the needs right across the country need to be co-ordinated and training programs co-ordinated as well. Surely, in the national interest, a machinist in Manitoba must be comparable to a machinist in the Province of Quebec in terms of training and qualifications.

The Chairman: It seems to me that in Ontario a good sign of leadership in solving these problems has been the establishment of the industrial training advisory councils or committees such as the one you have here in Peel County, PITAC, and I presume the Peel Board of Education participates in that.

• 1535

Mr. Chalmers: Yes, we are quite involved. It is in its infancy.

The Chairman: I was going to ask how you view that as an initiative to solve these problems.

Mr. Chalmers: We see some potential in that regard. At the present time I would say that in attitude and in the capability of the commercial, industrial world and education to co-exist in a partnership, that is growing. I think that is an aspect of reality which is long overdue, and PITAC, to a large extent, is solving that problem. Indeed, through PITAC we are involved in a number of co-operative education ventures and we are at the planning stage with additional ventures. I am not sure, however, that PITAC of its own, being a locally established relationship, really needs to exist within a context of a much broader set of plans. That is why I referred to the role of the government in provincial and national planning for manpower purposes.

The Chairman: In your previous answer you said training for what and life skills for what, pointing out that we do not really know what jobs are going to be opening up in the future. In many cases we do not.

Mr. Chalmers: That is right. We do not.

The Chairman: We have been told that the weakness in our forecasting system is on the demand side, not on the supply side; but there again, it is very difficult, in a free society, to get out of employers what their plans are, I think PITAC stated that very few employers do any manpower planning.

Mr. Chalmers: I think that is true.

The Chairman: And if they do it, they do not want to tell you their plans. We were in the United States talking to the Americans about this, and they said the greatest difficulty they have in devising programs to solve this same problem is that they have weaknesses in their forecasting. They do not know exactly what the private sector is going to plan, and in

[Translation]

ment besoin d'être changées, améliorées. Le gouvernement pourrait certainement être utile à cet égard d'un bout à l'autre du pays. Le gouvernement fédéral est également le seul agent à avoir une perspective d'ensemble. Il est clair, à l'heure actuelle, qu'il se fait en quelque sorte une migration des jeunes vers l'Ouest. Il y a déjà eu, je pense, des migrations vers l'Ontario aussi. Il est clair qu'il faut coordonner les besoins de toutes les régions du pays et coordonner également les programmes de formation. Dans l'intérêt national, le mécanicien du Manitoba doit pouvoir se comparer au mécanicien du Québec pour ce qui est de leur formation et de leur compétence.

Le président: On peut voir, il me semble, un bon exemple de leadership ici même en Ontario afin de résoudre ces problèmes, dans la création des conseils ou comités consultatifs sur la formation industrielle tel celui du comté de Peel, le PITAC (Peel Industrial Training Advisory Council), et la Commission scolaire de Peel y a sûrement pris part.

M. Chalmers: Une part importante, en effet, mais le conseil en est seulement à ses débuts.

Le président: J'allais vous demander ce que vous pensez de cette initiative comme moyen de résoudre ces problèmes.

M. Chalmers: Nous y voyons des possibilités. Présentement, pour ce qui est des attitudes ainsi que des aptitudes du monde des affaires et de l'industrie et du monde de l'éducation à coexister en tant que partenaires, il y a du progrès. C'est un aspect de la réalité qui aurait dû se concrétiser depuis longtemps, à mon avis et le PITAC constitue une solution intéressante au problème. Par le biais de l'organisme, nous nous occupons de quelques expériences d'enseignement coopératif et nous en préparons de nouvelles. Je ne suis toutefois pas certain que le PITAC, qui réunit des intérêts à l'échelle locale, ait besoin en soi d'exister dans le cadre d'une planification qui aurait beaucoup plus d'envergure. C'est pourquoi j'ai parlé du rôle du gouvernement dans le domaine de la planification de la main-d'œuvre sur le plan provincial et national.

Le président: Dans votre réponse précédente vous vous demandiez dans quel but la formation et dans quel but les connaissances de vie pratiques, pour souligner que nous ne savons pas vraiment quels seront les emplois disponibles dans l'avenir. A bien des égards nous ne le savons pas.

M. Chalmers: C'est juste.

Le président: On nous a affirmé que la faiblesse dans l'établissement de nos prévisions avait trait à la demande et non à l'offre, mais encore là il est très difficile, dans une société libre, d'obtenir des employeurs qu'ils nous révèlent leurs plans. Le PITAC s'est aperçu, je crois, que très peu d'employeurs s'occupaient de planification de main-d'œuvre.

M. Chalmers: Je pense que c'est vrai.

Le président: Et s'ils le font, ils ne veulent pas nous informer de leurs plans. Nous avons consulté les Américains à ce sujet qui nous ont dit que la difficulté majeure lorsqu'il s'agit d'élaborer des programmes afin de résoudre le même problème que le nôtre, ce sont leurs faiblesses dans l'établissement de leurs prévisions. Ils ne savent pas exactement ce que va prévoir

[Texte]

the United States they would be completely opposed to forcing them to give their information to the government, because that would be against the American way, as they called it. I do not think Canadians would be too much in favour of us coercing companies to fill out more forms and slips and to send in their plans on what their manpower needs will be in four or five or two years. So it is a real difficulty. But I share with you your goals. Many solutions are being suggested to us.

Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman.

I want, first of all, to touch on the co-op program you had working in one of your secondary schools and ask you how it worked, what kind of funding you received from the federal government, whether it was a one day a week type of co-op, and who co-oped with.

Mr. Chalmers: I am not sure I can be specific in response to all your questions, but conceptually the way it worked was that the federal government provided sufficient funds so that we were able to apply those funds to releasing a teacher whose purpose it was to have contact with those students inside a school setting and follow up those students at work stations out in the community. The way that worked would be that students would be placed in those work stations for a week at a time, a day at a time, whatever—varying lengths of experiences—to become oriented to the world of work. There is provision, if we were able to continue that program, for a student taking one-third of his program at the school and two-thirds in a work situation, and the combination of those two situations would lead to secondary school diploma. So the student would leave with a combination of some academic courses and some practical courses, each of which would supplement the other.

• 1540

One of the difficulties in establishing a program of that nature is that it is costly. There is no sense sending a student out into the community to go to a job station unless someone is charged with the responsibility of ensuring that what he is doing at work has some relationship to what he is doing at school. At Westwood, were able to free up such a teacher for that purpose. In addition to that, some of the grant money was used for the training of teachers, it was used to host a conference, mini-conferences between the school and some of its local employers.

Mr. McDermid: Have you done any follow-up on the program? Obviously, it is not running now, because the grants . . .

Mr. Chalmers: It is still running. Once the grant that has been provided is used up, it is my understanding that the federal government no longer funds programs of that nature.

Mr. McDermid: How long has it been in existence?

Mr. Chalmers: At its completion, which will be shortly, it will have been in existence for about a year.

[Traduction]

le secteur privé et, aux États-Unis, ils s'opposent absolument à forcer les employeurs à informer le gouvernement, parce que ce serait à l'encontre de la philosophie américaine, comme ils le disent. Je ne pense pas que les Canadiens seraient tellement en faveur que nous forçons les entreprises à remplir encore d'autres formulaires pour nous faire connaître leurs prévisions en fait de leurs besoins de main-d'œuvre d'ici quatre ou cinq ans ou d'ici deux ans. La difficulté est donc réelle. Mais je partage vos objectifs. De nombreuses suggestions nous sont faites.

Monsieur McDermid.

M. McDermid: Merci, monsieur le président.

Je voudrais tout d'abord parler du programme coopératif que vous aviez dans une de vos écoles secondaires et vous demander comment il fonctionnait, quel genre de contribution vous receviez du gouvernement fédéral, si la coopération se faisait une journée par semaine, par exemple, et qui étaient vos partenaires.

M. Chalmers: Je ne suis pas certain de pouvoir vous donner des réponses précises, mais d'après la conception du programme, le gouvernement fédéral nous accordait suffisamment de crédits pour pouvoir dégager un enseignant qui devait encadrer certains étudiants dans le contexte de l'école et les suivre sur les lieux de leur travail au sein de la collectivité. Les étudiants devaient être placés dans un lieu de travail, une semaine ou une journée à la fois, selon la durée des expériences, afin d'être orientés vers le monde du travail. Le programme prévoit, si nous étions en mesure de le poursuivre, qu'un étudiant pourrait suivre le tiers de son cours à l'école et les deux-tiers en situation de travail, la combinaison de ces deux situations devant mener au diplôme d'études secondaires. L'étudiant aurait ainsi suivi des cours théoriques et des cours pratiques, les uns et les autres devant se compléter mutuellement.

L'une des difficultés dans l'établissement de tels programmes se rapporte au coût. Il ne serait pas logique d'envoyer un étudiant travailler dans une entreprise si personne n'avait la responsabilité de s'assurer que ce qu'il fait est bien en rapport avec ce qu'il apprend à l'école. À l'école Westwood, nous avons été en mesure de libérer un enseignant à cette fin. Une partie de la subvention a par ailleurs servi à former des enseignants, à organiser une conférence ou plutôt des journées d'étude avec l'école et certains employeurs de la région.

M. McDermid: Avez-vous donné suite au programme? Il ne fonctionne plus, évidemment, à cause des crédits . . .

M. Chalmers: Il fonctionne toujours. Lorsque les crédits que nous avons reçus seront épuisés, je crois comprendre que le gouvernement fédéral ne veut plus subventionner des programmes de cette nature.

M. McDermid: Depuis combien de temps existe-t-il?

M. Chalmers: À son échéance qui arrive sous peu, il aura existé environ un an.

[Text]

Mr. McDermid: Just a year.

Mr. Chalmers: Yes.

Mr. McDermid: So the federal government funded it and, to our understanding, they pulled the funding out.

Mr. Chalmers: Yes. With all due respect, I am not sure that we took advantage of the funding at its inception, we took advantage of the funding as soon as we became aware of it. It is my understanding now that those funds are not renewable.

Mr. McDermid: Okay. Let me change to another subject. When the chairman asked you what kind of gutsy Canadian leadership is required, one of the things you mentioned was attitude.

Mr. Chalmers: Yes.

Mr. McDermid: You said that it was the government's responsibility to change the attitude of people towards blue-collar workers. I was quite surprised at that statement, coming from an educator who, in fact, probably has a greater influence on the attitudes of the young people of this country than any single group of people they come in contact with.

Mr. Chalmers: I think you are taking something out of context.

Mr. McDermid: Okay, correct me.

Mr. Chalmers: When I was asked what the role was and whether there was too much government intervention, I think I gave my definition of leadership. I think I also expressed the notion that there was a series of things that the government could be involved in, one of which was attitude. One of the things there has to be, from our point of view, in terms of work, is a realistic and honest approach to what work is all about. Work is not, for most people, going off to a plush office every day in a fancy suit and a big car, indeed work does include the digging of ditches and hard labour and skilled trades and a whole host of other alternatives.

I would agree completely with what you are saying when you talk about the role of education in terms of dealing with attitudes. Part of what the government can be doing to support us in terms of dealing with attitudes is continuing the funding for the co-operative education program that I spoke of. I do not want my remarks to be narrowed down to the point where it sounds as though I am here lobbying simply for funds for that particular program. I think it is much wider than that. But I think that was a good example of where the government was involved, was supporting what we were doing. We, in turn, were entering into a partnership with the local business, the commercial establishment, in terms of providing opportunities for young people, which in the long run, aside from the potential that has for specific skills, has a tremendous potential in terms of the on-going relationship to attitude.

Mr. McDermid: The attitude problem that you discussed, about the blue-collar worker and people getting into that line of work, is an attitude, by the way, which I assumed was constant across this country and which is, in fact, not constant

[Translation]

M. McDermid: Un an seulement.

M. Chalmers: Oui.

M. McDermid: Le gouvernement fédéral l'a donc subventionné et maintenant, d'après vous, il se retire.

M. Chalmers: Oui. Avec tout mon respect, je ne suis pas certain que nous ayons tiré avantage des subventions dès leur mise en place; nous l'avons fait aussitôt que nous avons été au courant. Je crois comprendre que ces subventions ne sont maintenant plus renouvelables.

M. McDermid: D'accord. Passons à autre chose. Lorsque le président vous a demandé quelle sorte de leadership dynamique il fallait au Canada, vous avez parlé, entre autres, d'attitudes.

M. Chalmers: Oui.

M. McDermid: Vous avez déclaré que le gouvernement se devait de changer les attitudes des gens envers les cols bleus. J'ai été très étonné de cette déclaration venant d'un éducateur dont l'influence sur les attitudes des jeunes de notre pays est probablement, en fait, beaucoup plus grande que celle que pourrait avoir tout autre groupe de gens avec lequel ils peuvent entrer en contact.

M. Chalmers: Je pense que vous sortez du contexte.

M. McDermid: Très bien, corrigez-moi.

M. Chalmers: Lorsqu'on m'a demandé quel pourrait être ce rôle et s'il y avait trop d'intervention du gouvernement, je pense que j'ai donné ma définition du mot leadership. Je crois aussi avoir exprimé l'idée qu'il y avait toute une série de choses dont le gouvernement pouvait s'occuper, notamment la question des attitudes. A notre avis, nous avons entre autres besoins pour ce qui est du travail, d'une façon réaliste et honnête de concevoir le travail. Pour la plupart des gens, le travail ce n'est pas de se rendre tous les jours dans un bureau luxueux vêtu d'un bel habit et dans une grosse voiture; au contraire, travailler c'est creuser des trous, se servir de ses muscles, accomplir un métier spécialisé et des tas d'autres choses.

Je serais tout à fait d'accord avec vous lorsque vous dites que le rôle de l'éducation a rapport aux attitudes. Une part de ce que le gouvernement pourrait faire pour nous appuyer dans cette question d'attitudes, ce serait de continuer à financer le programme d'enseignement coopératif dont j'ai parlé. Je ne voudrais pas que mes propos se résument à faire pression simplement pour que ce programme particulier soit subventionné. Je pense qu'il y a beaucoup plus. Mais il me semble que cela illustre bien la façon dont le gouvernement peut s'engager pour appuyer ce que nous faisons. Nous étions, quant à nous, entrés en relation avec les entreprises et les établissements commerciaux de notre milieu, afin de trouver des occasions d'emploi à des jeunes ce qui, à la longue, en plus des possibilités offertes pour ce qui est de certaines compétences, peut être très avantageux pour ce qui est des attitudes vu les relations ainsi établies.

M. McDermid: Au sujet de cette question d'attitude vis-à-vis les ouvriers, les cols bleus et les gens qui font du travail manuel, cette attitude qu'en passant je croyais répandue dans tout le pays n'est pas, en fait, répandue dans tout le pays. Si

[Texte]

across this country. If you were an educator in Windsor or possibly Hamilton—I cannot give you firsthand knowledge of Hamilton, but I can of Windsor—you would find that that attitude does not exist there at all. As a matter of fact, blue-collar work in Windsor is something that is accepted, there is a good attitude about it, which I am sure you can appreciate as well.

A number of the things you touched on regarding requirements for machinists and a Canada-wide standard—and I noticed that one of our witnesses who will be appearing shortly was nodding his head in great agreement with that, tends to trample on the toes of provincial education autonomy. Are you suggesting the federal government should in the apprenticeship end of things, maybe take over the responsibility for that field of education?

• 1545

Mr. Chalmers: When you talk about treading on the toes of provincial educational autonomy, I am sure that in the sacrosanct state that is in, that indeed would be a fragile thing. In terms of apprenticeship training however, apprenticeship training surely across the country rests with ministers of labour, does it not?

Mr. McDermid: It depends what government you are dealing with.

Mr. Chalmers: I think one of the realities is, and I suppose it is a cliché in this mobile society, that someone trained right here in a Peel school may very well find his training and education eventually will have application in some other part of this country. If that is to be meaningfully so, I think some type of co-ordination does have to exist.

Mr. McDermid: In all fairness, there is some co-ordination that goes on, but I just wondered if you were indicating that possibly that is one area the federal government should take a look at—taking over complete responsibility so there is a standard from coast to coast.

Mr. Chalmers: I would support that personally.

Mr. McDermid: Okay. We have had tremendous criticism of counsellors, not personal attacks on them, and I am sorry you were not here this morning because we had the Ontario Counsellors Association here and it was most enlightening. We find school boards tend to put that at the bottom of their priority list, the life-skills, the career-counselling and that sort of thing, and we have had many people from industry talking about attitudes, saying the counsellors are the ones who tend to keep the people out of the trades, keep the women out of the non-traditional work force. They blame it on counselling, and I guess on teachers of both elementary—I will be in trouble when I get home—elementary and secondary levels. Are you finding that, number one? Number two is, are you finding the Peel board, but more particularly the educational systems, changing, itself, in regard to attitudes and to guidance?

Mr. Chalmers: I can say with assurance that I heard somewhat earlier when I arrived here this afternoon some

[Traduction]

vous étiez éducateur à Windsor ou peut-être à Hamilton—pour Hamilton je suis moins au fait mais pour Windsor, je le suis—vous verriez que cette attitude n'existe pas du tout là-bas. En fait, à Windsor, le travail manuel est très bien accepté et très bien considéré là-bas, comme vous le savez, j'en suis convaincu.

Certaines choses que vous avez abordées touchant la nécessité d'avoir des normes pan-canadiennes pour les mécaniciens, par exemple—et j'ai remarqué que l'une des personnes qui viendra très bientôt témoigner marquait par un signe de tête sa totale approbation—pourraient empiéter sur l'autonomie provinciale dans le domaine de l'éducation. Voulez-vous suggérer par là que le gouvernement fédéral pourrait, en ce qui touche par exemple la question des apprentis, s'arroger la juridiction de ce secteur de l'éducation?

M. Chalmers: Lorsque vous parlez de marcher dans les plates-bandes provinciales en matière d'éducation, vu la sacrosainte autonomie ce serait délicat, en effet. Pour ce qui est de la formation des apprentis, cependant, il me semble, n'est-ce pas, que ce domaine relève partout au pays des ministres du travail.

M. McDermid: Cela dépend du palier de gouvernement.

M. Chalmers: Je pense que c'est un fait et même un cliché, dans notre société si mobile, que quelqu'un qui aurait été formé ici même dans une école de Peel verrait sa formation et ses études reconnues où qu'il aille au pays. S'il doit en être véritablement ainsi, il faut alors une certaine forme de coordination.

M. McDermid: En toute justice il y a de la coordination, mais je me demandais si vous vouliez suggérer que dans ce secteur le gouvernement fédéral examine la possibilité de prendre la pleine juridiction de manière à ce qu'il y ait une seule norme d'un océan à l'autre.

M. Chalmers: Personnellement, je serais en faveur de cela.

M. McDermid: D'accord. Certains orienteurs nous ont énormément critiqués, mais je ne leur en veux pas, et je regrette que vous n'ayez pas été présent ce matin lorsque l'Association des conseillers en orientation de l'Ontario est venue témoigner. Les commissions scolaires ont, semble-t-il, tendance à mettre cela en fin de liste des priorités: les connaissances de vie pratiques, l'orientation et ainsi de suite, et de nombreux représentants de l'industrie ont soulevé la question des attitudes, disant que les orienteurs sont ceux qui tendent à éloigner les gens des métiers, à maintenir les femmes en dehors des métiers non traditionnels. Ils jettent le blâme sur les conseillers en orientation et aussi, je pense, sur les enseignants aussi bien du primaire—on va m'attendre à la maison—que du secondaire. Premièrement, êtes-vous de cet avis? Deuxièmement, pensez-vous que la Commission scolaire de Peel, mais surtout le système éducatif, est en train de changer par rapport aux questions d'attitude et d'orientation scolaire?

M. Chalmers: Je puis dire en toute assurance que j'ai entendu un peu plus tôt à mon arrivée cet après-midi quel-

[Text]

comment made about counsellors normally being subjected to budget cuts. In the ten years I have been an administrator with this school's jurisdiction, I cannot recall any time in which counselling ended up being cut because of budget difficulties.

I think on the other hand there are from time to time demands for an expansion of counselling services that must take their place along with the expansion of the French program, the expansion of special education programs, co-operative education—a whole host of things coming out of the education dollar that perhaps preclude an expansion of counselling services.

In terms of life-skills, I think we could be doing a better job there and indeed we are probably addressing it better than we ever have. I think I mentioned earlier that we have four secondary schools in Peel at the present time housing something in the order of about eight per cent of our secondary school population. The sole responsibility of those schools is to prepare a special group of young people for direct entry into service-type occupations.

Mr. McDermid: Service type. Is that semi-skilled?

Mr. Chalmers: Semi-skilled yes.

Mr. McDermid: Have you done any follow-ups on those schools? Have you traced the students along to see how they are doing, what they are doing, and where they are doing it?

• 1550

Mr. Chalmers: We have not done that in a formal sense, although there is a proposal before our board now that that indeed is something we should be doing a better job of in terms of tracing students. The immediate information we have, that is, following graduation, is that those students seem to be by and large very employable in service or semi-skilled jobs. The vast majority of them, I might add, a very high percentage of those students, do indeed acquire positions upon graduation. The statistic we do not have, of course, is how durable their careers are in the workforce and how much they change and so on.

Mr. McDermid: Jack Porter made a suggestion this morning about technical schools within the secondary school system.

Mr. Chalmers: Yes, I am familiar with Jack Porter's concept.

Mr. McDermid: If his concept were to be activated, of course it would have to be in co-operation with the secondary school education system. What are the thoughts of the Peel Board of Education?

Mr. Chalmers: I think in total what this paper is talking about is that if indeed there is a problem, recognizing, first of all, the problem of employment opportunity in this country, the answer must lie in the type of co-operation Jack Porter is talking about; that is, co-operation, first of all, within the educational establishment. Beyond that, the co-operation of the unified educational establishment with the world of work,

[Translation]

qu'un déclarer que les conseillers en orientation étaient normalement les victimes des coupures budgétaires. Pendant les dix années où j'ai été administrateur au sein de cette même administration scolaire, je ne me rappelle pas une seule fois où l'orientation ait subi des coupures en raison de difficultés budgétaires.

Il nous arrive par contre de recevoir des demandes en vue d'accroître les services d'orientation, mais il faut aussi améliorer le programme de français, les programmes de l'enseignement spécial, celui de l'enseignement coopératif, toute une foule de choses à tirer du budget de l'éducation et qui peuvent empêcher l'accroissement des services d'orientation.

Quant aux connaissances de vie pratiques, je crois que nous pourrions faire mieux et il me semble que nous nous en occupons beaucoup mieux qu'auparavant. J'ai déjà mentionné que nous avons présentement à Peel quatre écoles secondaires qui reçoivent environ huit pour cent de notre clientèle du niveau secondaire. L'unique responsabilité de ces écoles est de préparer un groupe spécial d'élèves à obtenir directement des emplois de la catégorie des services.

M. McDermid: La catégorie des services. Ce sont des emplois à demi spécialisés?

M. Chalmers: Des emplois à demi spécialisés, oui.

M. McDermid: Avez-vous fait la relance de ces écoles? Avez-vous suivi les anciens élèves pour savoir s'ils réussissent bien, ce qu'ils font, où ils travaillent?

M. Chalmers: Non, pas vraiment, bien qu'on ait proposé à notre conseil scolaire de prendre des mesures pour mieux découvrir ce que font les étudiants sur le marché du travail. Nous savons pour le moment que les étudiants peuvent généralement se trouver un emploi dans le secteur des services ou celui des tâches semi-spécialisées. J'ajouterai qu'un très grand nombre d'entre eux, c'est-à-dire un fort pourcentage d'étudiants obtiennent effectivement un emploi dès la fin de leurs études. Bien entendu, nous n'avons pas de données statistiques exactes au sujet de la durée ou des fluctuations de leur vie active, ou autres renseignements de ce genre.

M. McDermid: Ce matin, Jack Porter a fait une proposition au sujet des écoles techniques au sein du réseau des écoles secondaires.

M. Chalmers: Oui, je connais les vues de Jack Porter à ce propos.

M. McDermid: Bien sûr, si sa thèse devait se concrétiser, il faudrait que cela se fasse en collaboration avec les responsables du régime d'enseignement secondaire. Qu'en pensent les membres du conseil scolaire de Peel?

M. Chalmers: Je crois que ce document se résume à ceci: en cas de problèmes—dont celui, en premier lieu, de la rareté des emplois sur le marché du travail au Canada—la solution serait d'adopter ce type de concertation dont a parlé Jack Porter, soit d'établir un mode de collaboration au sein même des milieux d'enseignement. En outre, il faudrait que ce type de concertation au sein des établissements de formation se fasse aussi avec

[Texte]

which comes back to the question of who is going to provide the leadership. I wish it were otherwise or that there were some other alternative to be considered, but it seems to me the only alternative in this regard is for the federal government to provide the type of leadership that is required to make that kind of co-ordination work.

We talk about Jack Porter's proposal. I am not sure at this point because we have not looked at it that closely in terms of the financial implications, but surely funds spent in better co-ordinating the availability of manpower, matching that up with job opportunities, is a far better way to spend money than in supplementing people in terms of unemployment insurance and so on. I would think there would have to be some incentive financing to sort this out, and I am sure that if it is worth doing and if it is successful, in the long run that sort of incentive financing will come back many times over in terms of a return on those dollars spent.

Mr. McDerimid: Should the federal government, when it comes to manpower training within the secondary education, be financing through conditional grants?

Mr. Chalmers: I think that has already been done. I think I indicated that during the sixties those funds were made available. Again I go back to the notion of mobility of the population. Manpower planning has to be a national function; a province cannot do that entirely on its own. I am not suggesting that a province cannot do manpower planning but I think the people being training in Ontario today, for whatever reason, are apt to end up elsewhere, and vice versa.

I think I have also indicated that some incentives must be made available in terms of education and in terms of the industrial/commercial community, and of course that is going to require the expenditure of some funds. Whether or not those funds are joint federal/provincial is a different set of arguments, I would think. But yes, money is going to be necessary.

Mr. McDerimid: Mr. Fraser's brief covers, I gather, a very wide spectrum of the public education system.

Mr. Chalmers: Yes, it does.

Mr. McDerimid: Are you saying that Chapter V, pages 153 through 157, are the pages that this committee should pay particular attention to?

Mr. Chalmers: I believe those are the ones that are germane to the work of this committee; yes.

Mr. McDerimid: Okay, fine. Through you, would you thank John, for it?

Mr. Chalmers: Yes, indeed. John would have been here, and I can assure you that for some reason it just was not possible.

Mr. McDerimid: Yes, I realize that. Please pass on our thanks to him.

[Traduction]

le monde du travail, ce qui revient à demander qui prendre l'initiative d'une telle solution. J'aimerais qu'il en soit autrement, ou qu'il soit possible d'envisager d'autres solutions, mais il me semble que l'unique remède en ce domaine serait que le gouvernement fédéral assure le type de leadership que requiert un tel travail de coordination.

Nous discutons au sujet de la proposition de Jack Porter. Je ne suis pas sûr de la connaître à fond présentement, parce que nous n'en avons pas analysé toutes les répercussions financières, mais il est certain que les fonds seraient beaucoup mieux dépensés dans un régime où l'on s'efforce de mieux adapter la demande à l'offre d'emplois que dans celui où l'on se contente de verser des prestations d'assurance-chômage ou autres allocations semblables. Je pense qu'il faudrait des mesures financières stimulantes pour régler le problème, et je suis certain—si ces mesures en valent l'effort et qu'elles donnent de bons résultats avec le temps—que ce type d'aide rapportera des gains plusieurs fois supérieurs aux sommes d'argent dépensées.

M. McDerimid: Est-ce que le gouvernement fédéral, en ce qui concerne la formation de la main-d'œuvre dans les écoles secondaires, devrait verser des subventions conditionnelles?

M. Chalmers: Je crois que cela a déjà été fait. Il me semble avoir dit précédemment que de tels fonds ont été versés au cours des années 1960. Permettez-moi de revenir sur la notion de mobilité de la main-d'œuvre. La planification de la main-d'œuvre doit relever du gouvernement fédéral; aucun gouvernement provincial ne peut faire cela convenablement à lui seul. Je ne dis pas qu'un gouvernement provincial ne peut planifier sa main-d'œuvre, mais je pense que les Canadiens formés actuellement en Ontario ont de grandes chances, pour toutes sortes de raisons, d'aller un jour travailler dans une autre province, et vice versa.

Je crois avoir déjà souligné qu'il faudra offrir des stimulants financiers sous forme d'aide à la formation et d'aide à l'industrie et au commerce, ce qui entraînera bien sûr une utilisation de fonds publics. Qu'il s'agisse, ou non, de fonds de provenance fédérale-provinciale, c'est toute une autre question, mais il reste qu'il faudra engager des ressources financières importantes.

M. McDerimid: Je crois comprendre que le mémoire de monsieur Fraser traite dans une très large mesure du régime scolaire public.

M. Chalmers: Oui, c'est vrai.

M. McDerimid: Êtes-vous en train de dire que notre comité devra tenir compte tout particulièrement du contenu des pages 153 à 157 du chapitre V de ce mémoire?

M. Chalmers: Oui, je crois que ces pages sont celles qui se rattachent le plus au mandat du comité.

M. McDerimid: D'accord, très bien. Accepteriez-vous de transmettre nos remerciements à John pour son mémoire?

M. Chalmers: Avec plaisir. John devrait se présenter devant le comité, mais je dois dire qu'il lui a été tout à fait impossible de le faire.

M. McDerimid: Oui, je le sais. S'il vous plaît, transmettez-lui nos remerciements.

[Text]

Mr. Chalmers: I will indeed.

Mr. McDermid: And thank you very much for coming.

• 1555

The Chairman: Thank you, Mr. Chalmers for coming here this afternoon representing the Peel Board of Education.

I would like to now call Mr. John Luyk, President of Erectoweld Pipe Fabrication and Welding Company Limited.

Mr. John Luyk (President, Erectoweld Pipe Fabrication and Welding Co. Ltd.): Yes, Sir.

The Chairman: Mr. Luyk, you have heard the guidelines earlier today, so you have time to give us an initial presentation and then we will ask you questions. I think you can read this brief.

Mr. Luyk: Yes, indeed. You may consider this a brief from a blue-collar worker who has risen to the top.

The Chairman: I see. The blue-collar worker who has become the president.

Mr. Luyk: Yes, indeed.

Mr. Chairman and gentlemen, thank you for giving me the opportunity to state my views and to give you my solution to the serious problem of lack of skilled personnel which now plagues Canadian industry and prevents industry in Canada from claiming its rightful spot under the sun.

This may be a little facetious, but I mean it, usually one opens by saying I am pleased to appear or sometimes expression; however, I am not really pleased. It seems to me to be at least ironic that 150 to 200 years after the start of the industrial revolution, we should spend so much money and effort to come to terms with this very serious problem. The least this points to is a collective societal lack of good stewardship.

My observations are addressed mainly towards the secondary metalworking industry. Now this is the industry which makes all the tools and all the machinery that make all other industries possible. What is being proposed for this industry is, no doubt, also applicable to other industries that require highly skilled personnel. Having read the transcripts of your previous meetings, the first six anyway, I submit that a tactical mistake was made when the name of your committee was changed from Critical Skills for the '80s to Employment Opportunities for the '80s. It is simply a fact that without overcoming the critical skills shortage, there will be no employment opportunities and it is not nitpicking or a chicken-and-egg analogy. We, in Canada, have a motherlode of employment opportunities in import substitution. We are, after all, the largest importer of finished goods in the industrial world. Our industry is shrinking instead of rapidly expanding due to the lack of skilled workers such as machinists, tool and die makers, fabricators, welders, et cetera.

[Translation]

M. Chalmers: Je le ferai avec plaisir.

M. McDermid: Merci beaucoup d'être venu.

Le président: Merci, monsieur Chalmers, d'être venu nous rencontrer cet après-midi en qualité de porte-parole du conseil scolaire de Peel.

Je cède maintenant la parole à monsieur John Luyk, président de la compagnie Erectoweld Pipe Fabrication and Welding Limitée.

M. John Luyk (président, Compagnie Erectoweld Pipe Fabrication and Welding Limitée): Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Luyk, vous avez entendu plus tôt aujourd'hui les directives générales de notre comité. Vous disposez donc du temps nécessaire pour nous présenter vos remarques préliminaires, et nous vous poserons ensuite quelques questions. Je crois que vous pouvez lire votre mémoire.

M. Luyk: Oui, en effet. Vous pouvez estimer que c'est le mémoire d'un col-bleu qui est parvenu au sommet.

Le président: Je comprends. Le col-bleu qui est devenu le président.

M. Luyk: Oui, c'est cela.

Monsieur le président et Messieurs, je vous remercie de me donner l'occasion d'exprimer mes vues et de vous présenter ma solution au grave problème du manque de personnel qualifié qui afflige présentement l'industrie canadienne et l'empêche de prendre sa vraie place au soleil.

Cette expression peut vous sembler un peu drôle, mais j'y tiens fermement. Habituellement, un témoin commence son exposé en disant qu'il est heureux d'être présent, ou emploie une formule d'introduction de ce genre. Mais moi, je ne suis pas heureux. Il me semble au moins ironique que, 150 ou 200 ans après le début de la révolution industrielle, nous soyons obligés de consacrer autant d'argent et d'efforts à la solution de ce très grave problème. Le moins que l'on puisse dire, c'est que notre collectivité manque de cadres compétents.

Mes remarques portent principalement sur l'industrie secondaire de la métallurgie. Cette industrie fabrique tous les outils et toutes les machines qui permettent aux autres industries d'exister et de fonctionner. Mes remarques et solutions relatives à cette industrie valent aussi, sans doute, pour les autres industries qui ont besoin d'un personnel hautement qualifié. Ayant lu le compte rendu de vos séances précédentes—des six premières, en tout cas—j'estime qu'on a commis une erreur de tactique en changeant le nom de votre comité qui, de «Besoin crucial de compétences pour les années 1980» qu'il était, est devenu «Possibilités d'emploi pour les années 1980». Il est clair que, si l'on ne règle pas la question du manque crucial de compétences, il n'existera pas de possibilités d'emploi. Je ne coupe pas les cheveux en quatre; on ne tue pas la poule pour avoir l'œuf. Le Canada est le filon mère de nombreux emplois dans les pays d'où proviennent nos importations. Après tout, notre pays est le plus grand importateur de produits finis parmi les pays industrialisés. Notre industrie décline au lieu de se développer rapidement, à cause de la rareté de travailleurs

[Texte]

Now, before I get into the bolts and nuts of how to train effectively, how once and for all to put a system into place which cannot be dismantled easily on anybody's whim, we would do well to take a step back and look at the larger issue.

I would like to pose four questions, as follows: Do you agree that there exists a world war for jobs, particularly meaningful jobs; are you concerned about unemployment; are you concerned about the alienation of much of our youth, and, lastly, do you agree that it is a good thing to have a strong, Canadian secondary manufacturing industry?

Now, I might be accused of asking motherhood questions, but this is really the nub of the matter. Other than nihilists would answer the above questions with a resounding, yes.

Therefore, if we want more meaningful jobs, less unemployment, more dedicated youth and a more modern, efficient, expanding industry, we must train. Now, the question then arises, how best to train and I am again referring to the metalworking industry. Let me say that I do not think much of all the statistics that are bandied about. I never really know whether the cup is half full or half empty, but one statistic stands out: in 10 to 15 years we will be forced to replace 87 per cent of our metalworking journeymen. In other words, if we do not train in the meantime, in 10 to 15 years we will follow the dodo and then what?

• 1600

How then to train? We are not smart enough to re-invent the wheel. Just as mathematics is the same around the world, so it is the same with the metalworker, the same in Peru or in France or in Canada. Therefore we should look, or should already have looked, at the best possible method to train young people.

I have done this in all my travels during the last 30 years and, having carefully observed the industry also all over Canada, I have to come to the conclusion that I personally received a better training as a young person than anything I have seen anywhere else.

Again, this may seem presumptuous, but the facts bear me out. My background is as follows. I am 53 years old. I entered Canada as a skilled immigrant 30 years ago. I have achieved journeyman status in three trades. I have gone the whole route from skilled worker, through supervision, to management, to ownership. We have been in business for 17 years; we employ 80 people; we export to many areas in the world; we employ tool and die makers, machinists, fabricators, pipefitters, welders, et cetera. We have been involved in fabrication for the energy industry, oil refineries, chemical plants and generator plants. Among others, we supplied all the exotic pipe fabrica-

[Traduction]

qualifiés, tels que mécaniciens, fabricants d'outils et de matrices, monteurs de fabrication, soudeurs, etc.

Maintenant, avant d'expliquer en détail comment il faudrait s'y prendre pour assurer une formation efficace, comme se doter une fois pour toutes d'un régime de formation que personne ne pourrait démolir aisément par simple caprice, il serait bon de s'arrêter un moment et de voir la situation dans son ensemble.

J'aimerais poser les quatre questions suivantes: Reconnaissez-vous qu'il faut se battre pour obtenir un emploi et, plus particulièrement, un emploi utile? Le chômage vous préoccupe-t-il? La désaffectation d'une grande partie de notre jeunesse vous inquiète-t-elle? Enfin, admettez-vous avec moi que l'industrie secondaire de la fabrication est une excellente chose pour notre pays?

On pourrait m'accuser de poser des questions simplistes, mais il s'agit réellement des éléments essentiels du problème. Tout autre qu'un nihiliste répondra aux questions posées ci-dessus par un OUI retentissant.

Par conséquent, nous devons nous consacrer à former des ouvriers spécialisés, si nous voulons des travailleurs conscieusement, moins de chômeurs, une jeunesse plus engagée, et une industrie plus moderne, efficace et en plein essor. C'est alors que se pose la question des moyens à prendre pour assurer la meilleure formation possible dans l'industrie de la métallurgie. Permettez-moi de dire que je ne m'intéresse guère aux statistiques qu'on nous communique à grand renfort de publicité. Je ne sais vraiment pas si la coupe est à moitié pleine ou à moitié vide, mais une donnée statistique demeure: dans 10 ou 15 ans, il nous faudra remplacer 87 p. 100 des ouvriers de nos métallurgies. En d'autres termes, si nous n'en formons pas d'autres dans l'intervalle, nos industries seront en voie de disparition, et que nous réservera alors l'avenir?

Dès lors, comment former nos travailleurs? Nous ne sommes pas assez intelligents pour réinventer la roue. De même que les mathématiques sont toujours identiques dans l'univers entier, ainsi en est-il du métallurgiste... au Pérou, en France ou au Canada. Nous devrions donc ou nous aurions déjà dû étudier la meilleure méthode possible de formation de nos jeunes.

Je l'ai fait constamment au cours de mes nombreux déplacements des trente dernières années et, après avoir observé soigneusement nos industries dans l'ensemble de notre pays, j'en suis venu à la conclusion que j'ai reçu au cours de ma jeunesse une meilleure formation que n'importe qui ailleurs.

Encore une fois, certains diront que cette affirmation est présomptueuse, mais les faits parlent d'eux-mêmes. Voici mes antécédents. J'ai 53 ans maintenant. Je suis entré au Canada à titre d'immigrant qualifié, il y a 30 ans. J'ai complété mon apprentissage en trois étapes. J'ai gravi tous les échelons: simple employé, surveillant, cadre et, enfin, propriétaire. Nous sommes en affaires depuis 17 ans; nous avons 80 employés; nous expédions nos produits dans plusieurs régions du monde. Nos employés sont des fabricants d'outils et de matrices, des mécaniciens, des monteurs de fabrication, des tuyauteurs, des soudeurs, etc. Nos produits intéressent de nombreuses entre-

[Text]

tion requirements for Syncrude. We stand four-square in the middle of what is left of free enterprise. We stand or fall by our own wits. There are no government handouts with us, and we intend to remain there and further expand and prosper.

I would like to describe my involvement in this business of the lack of skills training in Canada. Some 10 years ago while travelling to Europe I saw the signs, probably much earlier than the government did, that emigration from there was drying up, or would dry up, due to the rapid rise in the standard of living there. It is then that I started to draw the attention of our governors to this fact. This concern of mine, of course, predates by many years the concerns of most other. But I was told not to worry; if we have a shortage we will bring in another boatload as we did in your case in 1951. It was indeed a boatload when I came here. This is not in my brief. When I entered Halifax in February 1951 there were 2,500 skilled people aboard. Apparently my predictions have come true. The statistics on page 14 of Mr. H. Justesen's presentation to your committee are all the statistics we need. You remember him, no doubt.

In the meantime I have done more than be negative. I have actively sought to sit on as many commissions and committees as I could handle. I have been involved in boards under two ministers of education and one minister of labour. We have even financed a study by the Ministry of Colleges and Universities of Toronto to study the system as proposed by us. The report of this study was so positive and upbeat that we thought our money was well spent. However, it is three years later and all we have is frenzied activity by 100 jurisdictions. Outsiders might think that real progress is being made. We have numerous ad hoc, band-aid, temporary, so-called training schemes in place, mainly to upgrade or train the unemployed or unemployable. In the long run these hundreds of millions of dollars—Mr. Axworthy referred to that again this morning when I met him on the Shulman show and it is just coincidental that I appeared on his show this morning—spent both provincially and federally, do more harm than good because they give the appearance of accomplishment while really doing nothing more than masking the problem.

Mr. McDermid: He said that, or you said that?

Mr. Luyk: He said that he spends up to \$900 million in skills training. That is an enormous sum. It boggles the mind.

[Translation]

prises, notamment dans les domaines de l'énergie, du raffinage du pétrole, de la chimie et de la production de l'électricité. Nous avons fabriqué notamment pour la société Syncrude toutes les sortes de tuyaux inimaginables qu'elle nous a commandés. Nous sommes l'une des rares industries qui tiennent encore le coup dans notre régime de libre entreprise. Nous survivrons par nos propres moyens ou nous disparaîtrons. Nous ne recevons aucune aide technique ou financière du gouvernement, et nous avons l'intention de continuer à nous développer et à prospérer encore plus si possible.

J'aimerais dire à quel point je suis engagé dans cette affaire du manque de formation technique au Canada. Il y a une dizaine d'année, au cours d'un voyage en Europe, j'ai discerné,—probablement bien avant que le gouvernement l'ait fait,—des indices laissant entrevoir une diminution graduelle de l'émigration en raison de la hausse rapide que connaissait le niveau de vie des Européens. C'est alors que j'ai commencé à attirer l'attention de nos gouvernants sur cette situation. Cette préoccupation personnelle, bien entendu, a précédé de plusieurs années celle de la plupart des autres qui ont également pris conscience de cette situation. Mais on m'a répondu de ne pas m'inquiéter; qu'en cas de pénurie de travailleurs qualifiés, on n'aura qu'à en faire venir à plein navire, comme on l'a fait pour mon groupe en 1951. Il est vrai que j'ai traversé l'Atlantique en 1951 sur un navire plein à craquer. Je ne l'ai pas mentionné dans mon mémoire, mais lorsque je suis débarqué à Halifax, en février 1951, il y avait 2,500 travailleurs qualifiés à bord. Mais il semble que mes prédictions se soient réalisées. Les données statistiques de la page 14 du mémoire présenté par monsieur H. Justesen me suffisent. Vous vous souvenez de lui, n'est-ce pas?

Pendant ce temps, je ne me suis pas contenté d'être pessimiste. J'ai pris des mesures concrètes pour être convoqué devant le plus grand nombre possible de commissions, de comités et de conseils et j'ai participé à leur activité sous l'égide de deux ministres de l'Éducation et d'un ministre du Travail. Nous avons même financé une étude du ministère des Collèges et Universités de l'Ontario sur le régime de formation que nous proposons. Le rapport de cette étude a été tellement positif et à point que nous étions convaincus d'avoir fait un bon placement. Mais, trois années plus tard, il n'en reste qu'une agitation fébrile au sein d'une centaine d'unités administratives. Les profanes peuvent croire qu'il y a réellement progrès. Nous avons de nombreux programmes bouche-trous passagers de formation sur place, spécialement pour perfectionner ou former les sans travail ou les non embauchables. A la longue, les centaines de millions de dollars,—le ministre Axworthy en a encore parlé ce matin quand je l'ai rencontré à l'émission Shulman à laquelle je n'ai participé que par hasard,—que dépensent les administrations fédérales et provinciales font plus de mal que de bien, parce qu'ils donnent l'impression d'une réalisation bien réussie, alors qu'il ne font que cacher la réalité.

Mr. McDermid: C'est lui qui a dit cela ou c'est vous?

M. Luyk: Il a dit qu'il a consacré quelque 900 millions de dollars à la formation de travailleurs qualifiés. C'est une somme énorme et étourdissante.

[Texte]

The other day I was present at one of these upgrading schemes where it was proudly pointed out to me that a certain young man who had been unemployed was now taught to run a milling machine. Everybody was patting himself on the back. When I asked the innocent question of what this young man's age was, I was told he was 28 years old. I then remarked that we as a society should be ashamed instead of feeling smug. This man should have received a technical training when young, and by the age of 28 he should have been a master for six or seven years and should already be in supervision.

I could go on and on, but I will now try to summarize. If Canada wishes to be a winner in this war—that is, this war for jobs—it is absolutely imperative that we have a minimum of 100 technical high schools from coast to coast, grades 11 and 12, graduates 18 years old, about 300 pupils each, teaching a curriculum as proposed by us. Now this curriculum is the end result of 70 years of experience; it is the "Philips" curriculum. I would like to add here for a moment, that I am not here to wave the banner for Philips. Philips have close to 400,000 employees world-wide. They have never been short of skilled metal workers, and this curriculum is being used by other countries as is; for example, recently in Malaysia. Only the bright and dedicated students are accepted here. There are no options, exceptions, electives. It is in a disciplined environment. Students by the thousands will wish to enroll because there is a real promise here. They can be master mechanics by the time they are 21 years old. Employers from coast to coast would snap up these graduates, offer them a three year experience program, you might call it an apprenticeship program, but I think the word apprenticeship is a bad word. During these three years, these graduates should further attend at least one day per week higher and specialized courses at community colleges. By the time these students are 21 years old, they will be masters in the true sense of the word and the world will be their oyster.

• 1605

If, after achieving this status, some do not wish to remain in industry as mechanics, there would be 100 directions they could go, from technical salesman to draftsman, technologist, engineer, entrepreneur, what have you. The beauty of our proposal is that no new funding is required. We now teach the 11 and 12 Grades to these youngsters anyway, but instead of following the academic route, they would follow the technical route.

I have heard all the doubts and opposition from detractors, from bureaucrats and educators and politicians and counselors; most of it is just babble.

I rest in the assurance and the knowledge that my peers from coast to coast—entrepreneurs, businessmen, managers and supervisors in our industry—agree with our proposal. See

[Traduction]

L'autre jour, j'étais présent à l'un de ces stages de perfectionnement où l'on m'a dit fièrement qu'un jeune chômeur apprenait maintenant le fonctionnement d'une machine à façonner les métaux. Chacun s'en félicitait. Lorsque je demande bien naïvement l'âge de ce jeune homme, on me répond qu'il a 28 ans. Cet homme aurait dû recevoir une formation technique dès son jeune âge, de sorte qu'à l'âge de 28 ans il compterait 6 ou 7 années d'expérience et occuperait déjà un poste de surveillant.

Je pourrais continuer longtemps, mais je vais m'efforcer de résumer ma pensée. Si le Canada veut réussir ses efforts visant à favoriser la création d'emplois dans toutes ses régions, il lui faut disposer d'un littoral à l'autre d'au moins 100 écoles techniques d'environ 300 élèves chacune et offrant aux élèves de 11^e et 12^e années, aux diplômés de 18 ans et plus, le programme de formation que nous avons proposé. Ce programme de formation est l'aboutissement de 70 années d'expérience; il s'agit du programme «Philips». J'aimerais ajouter immédiatement que je ne suis pas venu ici pour vanter les mérites de la compagnie Philips qui emploie quelque 400,000 personnes dans le monde. Elle n'a jamais manqué de métallurgistes qualifiés. Son programme de formation est utilisé en d'autres pays, auxquels s'est jointe tout récemment la Malaisie. On n'y accepte que des élèves brillants et motivés. Il ne comporte ni options, ni dispenses, ni cours facultatifs. Il se donne dans un climat de discipline. Des milliers d'élèves veulent s'y inscrire parce qu'une telle formation est très prometteuse: ils peuvent devenir des mécaniciens diplômés dès l'âge de 21 ans. Les employeurs de toutes les régions du Canada s'arrachent ces diplômés, leur offrent un cours d'initiation de trois ans que l'on pourrait qualifier de cours d'apprentissage, bien que le terme «apprentissage» soit mal choisi. Au cours de ces trois années, les diplômés peuvent en outre suivre, une journée par semaine, les cours supérieurs et spécialisés des collèges communautaires. A 21 ans, ces élèves seront «maîtres» de leur métier au plein sens du mot, et tous les espoirs leur seront permis.

Si certains d'entre eux, après avoir atteint ce sommet, ne veulent pas demeurer mécaniciens toute leur vie, ils ont le choix entre une centaine de carrières: représentants de commerce des produits techniques, dessinateurs industriels, technologistes, ingénieurs, entrepreneurs, etc. La valeur de notre proposition tient à ce qu'elle n'exige pas de nouveaux fonds. De toute manière, nos enseignons aujourd'hui, les matières des 11^e et 12^e années à ces jeunes qui, en vertu de notre proposition, s'orienteraient vers une formation plutôt technique que générale.

J'ai entendu toutes les inquiétudes, objections et critiques formulées par des opposants, qu'il s'agisse de bureaucrates, d'enseignants ou d'hommes politiques; la plupart du temps, ce n'est que du verbiage sans intérêt.

Je demeure convaincu que mes collègues de toutes les provinces—entrepreneurs, hommes d'affaires, gestionnaires et surveillants de notre branche d'activité, sont tout à fait d'ac-

[Text]

my enclosed letter to plant management and engineering which you have in your possession.

Your committee would be well-advised to reread the presentation you received from Mr. Justesen of Burnaby, B.C. I read his brief with great joy. He has said exactly what I have preached for ten years, except he said it more eloquently.

I had a very long conversation with him recently and he agreed that a training system at the secondary school level, as proposed by us, should precede his proposals. Pay particular attention to pages 6 and 7 of his submission—"open access" on page 6 and

Is it not better to have a marketable skill looking for a job to fill than to have jobs to fill and none with a marketable skill?

on page 7. These two statements by him show great practical insight.

I appear before you to present my views without prejudice to anyone or to any jurisdiction. I will not read that last sentence. I believe passionately in this great adopted country of mine and have, for that reason, involved myself in this matter and I have spent much time and money in this regard. What has happened so far is that spending of large sums of money has taken the place of careful planning and proper basic training.

Just think: There is no shortage, certainly no serious shortage, in any of the professions: doctors, lawyers, accountants, nurses, engineers, and even secretaries. And why no shortages there? Because for all of the above, we have in place schools or colleges, paid for at taxpayers' expense, where the basis for these professions is taught. Also, all of the above are open access; anyone with ability can enter.

It is sad for our country that mountains have been made out of molehills and the building of these mountains has spawned a whole new industry of instant experts with no direct or hands-on experience in this productive industry.

I would like to conclude, Mr. Chairman, by wishing your committee the very best and may the results of your endeavours be that in Canada we will eventually have the best training system in the world. Our youth deserve nothing less.

Thank you.

The Chairman: Thank you, very much.

Mr. Luyk, is your firm a member of PITAC? Are you located in Peel County?

Mr. Luyk: No sir, I am in Halton County and I have just been volunteered by the Halton County to see about HITAC. Now we have a PITAC here and you have a HITAC there, and you have a HITAC in Hamilton, and you have TACs all over the country. That is exactly what I am referring to.

[Translation]

cord avec notre proposition. Relisez ma lettre adressée aux responsables des services de gestion technique de mon usine et dont on vous a remis une copie.

Votre comité ferait bien de relire le mémoire que vous avez reçu de la part de monsieur Justesen, de Burnaby (Colombie-Britannique). Je l'ai lu avec énormément de satisfaction. Il y dit exactement ce que je prêche depuis dix ans, mais il le fait de façon plus éloquente que moi.

J'ai eu une longue conversation avec lui tout récemment, et il a reconnu qu'un régime de formation au niveau de l'enseignement secondaire, tel que nous le proposons, devrait précéder la mise en œuvre de ses propositions. Tenez particulièrement compte de l'expression «libre accès» à la page 6 et

du passage suivant de la page 7 «ce n'est guère préférable d'avoir une compétence qui peut être utile sur le marché du travail que d'avoir des emplois à remplir mais personne possédant une telle compétence».

Ces deux citations montrent qu'il a beaucoup de sens pratique.

Je me présente devant vous pour exposer mes vues sans aucun préjugé contre qui que ce soit, individus ou groupes. Je vais taire cette dernière phrase. Je crois passionnément en ce grand pays qui m'a adopté. C'est pour cela que je me suis profondément engagé dans ce projet, que je lui ai consacré autant de mon temps et de mon argent. Ce qui s'est passé jusqu'ici, c'est que la distribution d'importantes sommes d'argent s'est substituée à une planification soignée et à une formation de base appropriée.

Pensez-y bien. On ne manque pas, il n'y a certainement pas une pénurie sérieuse de spécialistes: médecins, avocats, comptables, infirmières, ingénieurs et, même, secrétaires. Pourquoi n'y a-t-il pas pénurie au sein de ces professions? Parce que nous avons sur place, financés au moyen des fonds publics, des universités ou collèges d'enseignement pour tous les candidats à ces professions. En outre, toutes ces institutions offrent le «libre accès» à leurs services; toute personne qualifiée peut s'y inscrire.

Il est malheureux pour notre pays qu'une souris ait enfanté un éléphant et que cette situation ait donné lieu à une génération spontanée de spécialistes sans expérience directe ou pratique de notre branche d'activité.

En guise de conclusion, monsieur le président, j'aimerais souhaiter à votre comité tout le succès possible, et formuler le vœu qu'avec le temps vos travaux aient pour résultat de doter le Canada du meilleur régime de formation au monde. C'est le moins qu'on puisse souhaiter pour nos jeunes qui le méritent bien.

Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Luyk, est-ce que votre entreprise est membre de PITAC? Se trouve-t-elle dans le comité de Peel?

M. Luyk: Non, monsieur, elle est située dans le comté de Halton où l'on m'a demandé de voir ce qu'il y aurait lieu de faire à propos de HITAC. A l'heure actuelle, il y a un PITAC dans Peel, un HITAC dans Halton, un HITAC à Hamilton, et

[Texte]

• 1610

The Chairman: I see. Well, your company and you are participating in the committee in your own county . . .

Mr. Luyk: Yes. I will be sitting on the board very shortly. It is just being organized now.

The Chairman: I see. What is your assessment of that initiative to solve the problem?

Mr. Luyk: Not much, not very highly. They had to drag me into it, literally. They just about strong-armed me and they appealed to my better sense, I guess. I do not really think much of this.

The Chairman: The basis of it is that if you are going to have any improvement in this area you must have consultation and co-operation between government and industry and the education sector. In the past they all stayed in their little spheres of activity with the education people putting courses together that were not required, employers looking for workers that were not trained and governments doing their own thing. From your brief it appears that you do support close consultation between the various sectors.

Mr. Luyk: Yes, indeed. I did not mean to say that there should be no consultation. All I meant to say is that the HITACs and the PITACs should have no place in the training itself; that is what I am saying. There should be consultation, by all means.

The Chairman: I see.

Mr. Luyk: Probably the reason why we are in this bind in this country is because of the solitudes we have: business, union, government, local, federal, that sort of thing.

The Chairman: Do you mind my asking—in your brief you stated that you had been a skilled tradesman yourself and that you had been trained in what you consider to be one of the best training programs in the world. Do you mind telling us what the trade was and what the training program was that you thought was so good.

Mr. Luyk: All right. I am from Holland, obviously. After high school I went to technical school which, again, was unusual in those days because already in those days there existed this division between the white and the blue collar. I graduated in 1942 from high school and my Dad then said to me: "Why do you not go and learn a trade now," because during the war it did not matter whether you worked anyway or not; we were under the German occupation. I said to Dad: "You must be crazy". I remember saying that to him. He said: "But listen, though; after the war," he said, "the entire world will have to be rebuilt. Look at the opportunities." At any rate, I listened to him and I entered a technical high school which was run as a co-operative effort between the government in Holland and Philips.

[Traduction]

des TAC un peu partout dans la province. C'est exactement de cette situation dont je veux parler.

Le président: Je comprends ce dont il s'agit. Eh bien! Votre entreprise et vous-même faites du comité de votre comté . . .

M. Luyk: Oui, je deviendrai membre du comité très prochainement. On est en train de l'organiser.

Le président: Je vois. A votre avis, une telle initiative peut-elle résoudre le problème?

M. Luyk: Dans une très petite mesure. Ils m'ont littéralement forcé à devenir membre. Ils m'ont forcé la main, ils ont fait appel à mon bon sens, je suppose. Mais vraiment, je ne suis pas trop convaincu.

Le président: L'essentiel dans tout cela, pour qu'il se produise des améliorations dans ce domaine, c'est qu'il faut en arriver à une meilleure consultation et coopération entre les gouvernements, le secteur industriel et le monde de l'enseignement. Par le passé, chacun se cantonnait dans ses petites sphères d'activité: les enseignants regroupaient des cours d'études qui n'étaient pas nécessaires; les employeurs engageaient des ouvriers non qualifiés; et les gouvernements se limitaient à leur domaine propre. Dans votre mémoire, il me semble que vous appuyiez sur la nécessité d'une consultation étroite entre les divers secteurs.

M. Luyk: Oui, en effet. Je n'ai pas voulu dire qu'il ne doit pas y avoir de consultation. J'ai simplement dit que les HITAC et les PITAC ne devraient pas s'occuper de la formation en tant que telle. Voilà ce que je dis. Bien sûr, il faut qu'il y ait consultation entre les divers intervenants.

Le président: Je comprends mieux maintenant.

M. Luyk: C'est probablement à cause du cloisonnement entre le monde des affaires, les syndicats, les administrations fédérales, provinciales et locales que notre pays est dans le marasme ou la confusion.

Le président: Est-ce que je peux vous poser une question? Dans votre mémoire, vous affirmez que vous avez été un travailleur qualifié et que vous avez été formé grâce à ce que vous appelez l'un des meilleurs programmes de formation au monde. Voulez-vous nous dire quel était le métier que vous exerciez et le programme de formation que vous avez trouvé tellement satisfaisant?

M. Luyk: D'accord. Je suis né en Hollande, évidemment. Après mes études secondaires, je suis allé à l'école technique, ce qui était inusité en ce temps-là, parce qu'il existait déjà un cloisonnement entre les cols blancs et les cols bleus. J'ai obtenu mon diplôme d'école secondaire en 1942. C'est alors que mon père m'a dit: «Pourquoi ne pas poursuivre tes études pour apprendre un métier?» C'est que, pendant la guerre, l'important peu que l'on travaille ou non; notre pays était occupé par les Allemands. J'ai répondu à mon père: «Êtes-vous fou?» Je m'en souviens, comme je me souviens de sa réponse: «Écoute tout de même ce que je vais te dire. Après la guerre, il faudra rebâtir le monde entier. Pense à toutes les chances qui s'offrent à toi.» Quoi qu'il en soit, j'ai suivi son conseil et je me suis inscrit à l'école technique qui était dirigée conjointement par le gouvernement hollandais et la compagnie Philips.

[Text]

The Chairman: You say you went into that after high school?

Mr. Luyk: Yes, that is correct, but the majority of the kids did not have prior high school. They went directly into this technical high school. Academic high school, technical high school. I went to both.

The Chairman: And it was run on a co-operative basis.

Mr. Luyk: That was a co-operative effort between Philips and the government. Now, that is the best thing that happened to me, in my life. It enabled me finally to come to this country and be a very highly skilled man. I was never unemployed. I worked in Ontario, Alberta, Saskatchewan, Manitoba. You name it, I have been everywhere. I know the trade of machinist. It was an excellent curriculum. The Philips school has been in place for 60 years. That school alone has graduated 45,000 craftsmen. As you are probably aware, Philips is the largest employer in the world. They have 400,000 people world-wide. They are in 130 countries and Philips has never ever been short of skilled men. In fact, I just mentioned to one of the participants in my home town, there are today 2,200 highly skilled craftsmen surplus. At the moment the school will take only the keenest of applicants. Now, this has nothing to do with Philips itself; it is just that the system that was thought out was so excellent that other countries lately have asked Philips to set up this system for them.

As I mentioned in my brief, there was a symposium on apprenticeship here in the Royal York about three years ago to which I was invited. At the symposium, Mr. Parrott, who was then the Minister of Education and Colleges here, invited me to give my views on this symposium. I did this, and at the same time it so happened that one of the panelists at the symposium was a man from Philips, who was an engineer and an educator. The consensus among at least the practical people who attended this symposium was that the only fellow who made any sense was the guy from Holland. I then said to Mr. Parrott, look, if you want to solve this problem of the skill shortages in this province, you should go and study this system. I had already presented the brief to the Honourable Bette Stephenson. Mr. Parrott said yes, we will do that if you pay for it. I paid for it, and they sent the person to Eindhoven, Holland. He stayed there for a whole week—a knowledgeable man in vocational training—and he was just amazed at what he saw. I knew he would be amazed at what he saw: 18-year-olds coming out who would qualify here as journeymen; but by the time they are 21, they are masters.

• 1615

We can do the same thing here, and it need not cost anything, other than maybe some additional equipment. So that is the proposal we have had before them. And Harry

[Translation]

Le président: Vous dites que vous vous y êtes inscrit après vos études secondaires.

M. Luyk: Oui, c'est exact, mais la majorité des élèves n'avaient jamais fréquenté une école secondaire. Ils passaient directement à l'école technique. Mais moi, j'ai suivi les cours de l'école secondaire et de l'école technique.

Le président: Et cette école fonctionnait sur une base de coopération.

M. Luyk: C'était un effort conjoint du gouvernement et de la compagnie Philips. Rien de mieux ne pouvait survenir dans ma vie. Cela m'a finalement permis d'immigrer au Canada et d'y devenir un ouvrier hautement qualifié. Je n'ai jamais chômé. J'ai travaillé en Ontario, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba. Nommez un endroit, j'y ai travaillé. Je connais à fond le métier de mécanicien, parce que j'ai reçu une excellente formation. L'école Philips existe depuis 60 ans, et elle donne un cours de qualité exceptionnelle: 45,000 hommes de métier ont obtenu leur diplôme à cette école. Vous le savez sans doute, la compagnie Philips est le plus gros employeur du monde: elle compte 400,000 employés dans 130 pays; elle n'a jamais manqué d'ouvriers qualifiés. En fait, je l'ai dit déjà à l'un des participants dans ma ville natale, il y a aujourd'hui un excédent de 2,200 ouvriers hautement qualifiés. L'école n'accepte pour le moment que les candidats les plus brillants. Cela n'a rien à voir avec la compagnie Philips elle-même; c'est que le type de programme de formation qu'elle a conçu et mis en œuvre est tellement parfait que d'autres pays ont demandé récemment à la compagnie Philips d'établir ce programme pour eux.

Comme je l'ai mentionné dans mon mémoire, on m'avait invité il y a trois ans à un colloque sur l'apprentissage à l'hôtel Royal York, ici à Toronto. Au cours du colloque, l'honorable Parrott, alors ministre des Universités et Collèges de l'Ontario, m'a invité à présenter mes vues sur le colloque. J'ai accepté de le faire, mais j'ai alors constaté qu'un représentant de la compagnie Philips, un ingénieur-éducateur, était l'un des experts du colloque. En général, les participants au colloque, surtout ceux qui avaient le sens pratique reconnaissaient d'emblée que le meilleur expert était le visiteur hollandais. C'est alors que j'ai dit à monsieur Parrott: «Eh bien! Si vous voulez résoudre le problème de la rareté d'ouvriers qualifiés en Ontario, vous n'avez qu'à aller étudier sur place ce programme de formation.» J'avais déjà présenté mon mémoire à madame Bette Stephenson. Le ministre Parrott m'a répondu: «D'accord, nous le ferons, mais si vous en assumez les frais.» J'ai payé et le ministre a délégué un représentant à Eindhoven, aux Pays-Bas. Cet expert en formation professionnelle y est demeuré toute une semaine, et il a été ébahi par ce qu'il y a vu, écouté et appris. Je savais qu'il serait étonné par ce qu'il verrait là-bas: des jeunes de 18 ans qui, au terme de leurs études, seraient considérés comme des compagnons ici deviennent là-bas dès l'âge de 21 ans des maîtres du métier qu'ils ont appris.

Nous pouvons obtenir les mêmes résultats au Canada, sans qu'il en coûte cher, car on n'aurait besoin que de quelques pièces d'outillage supplémentaires. C'est la proposition que

[Texte]

Parrott went to Eindhoven himself, when his man was there studying it, and he reported at the time, to *The Toronto Star*—and I am using his words—“I am looking at the best pre-apprenticeship system in the world”. That is what he said. That was three years ago; and we are no further ahead now than we were then.

The Chairman: When you describe this program on page 6 of your brief, you say these technical high schools would teach a curriculum as proposed by you. Do you mean by industry?

Mr. Luyk: We have supplied the Department of Colleges and Universities with the entire, quote, Philips curriculum.

The Chairman: When you say proposed by you, you mean your company.

Mr. Luyk: That is correct; ourselves, yes.

The Chairman: The school you referred to in Holland is one technical high school which has a co-operative program between the government or the Department of Education and Philips. These 100, more or less, that you propose for Canada—are you proposing that they be in every case a co-operative effort between some industry and a local board of education? Do they have to have one industry involved, as Philips is involved?

Mr. Luyk: No, I do not think so. The only reason I have used the Philips example is that, having looked at many curricula—I am talking about technical curricula—I found that to be the most excellent. All I have said is take the curriculum.

The Chairman: I see. If I understand that curriculum, they are in the institution for—it is two years they are in?

Mr. Luyk: That is correct.

The Chairman: Yes, 11 and 12. That is not a co-operative type of education; that is all in the institution.

Mr. Luyk: That is correct.

The Chairman: They go out afterwards and they work for three years in a work-experience program.

Mr. Luyk: That is correct.

The Chairman: It is like an apprenticeship program.

Mr. Luyk: That is indeed correct, yes.

The Chairman: So you are two years in the institution, taking the technical training in the technical school, and then three years out. I see. Okay.

That system deals with many types of trades, if I understand correctly, not just machinists or tool and die makers.

Mr. Luyk: Turners and glass-blowers, for instance—it is a very special trade—and electronics. Whatever is applicable to

[Traduction]

nous avons faite aux autorités ontariennes, et monsieur Parrott s'est rendu lui-même à Eindhoven pendant que son délégué étudiait sur place le programme en question. Il a déclaré alors, dans une interview accordée au *Toronto Star*—et je cite: «J'ai vu comment fonctionne le meilleur régime de formation et de pré-apprentissage du monde.» Voilà ce qu'il a dit il y a déjà trois ans, mais nous n'avons guère progressé depuis.

Le président: Quand vous décrivez ce programme à la page 6 de votre mémoire, vous dites que les écoles techniques devraient dispenser le cours de formation que vous proposez. Le «vous» signifie-t-il l'industrie?

M. Luyk: Nous avons fourni au ministère des Collèges et Universités tout le matériel du programme de formation Philips.

Le président: Quand vous mentionnez «proposé par nous», désignez-vous votre compagnie?

M. Luyk: C'est bien cela, notre compagnie elle-même.

Le président: L'école hollandaise dont vous parlez est un collège technique dont le programme est offert grâce à la collaboration du gouvernement ou du ministère de l'Éducation et de la compagnie Philips. Proposez-vous que chacune de la centaine d'écoles techniques dont le Canada, à votre avis, devrait se doter soit le fruit d'un effort concerté de la part d'une industrie et du conseil scolaire local? Serait-il nécessaire que cette industrie s'engage aussi sérieusement que le fait la compagnie Philips?

M. Luyk: Non, je ne le pense pas. La seule raison qui m'a poussé à donner comme modèle la compagnie Philips, c'est qu'après avoir étudié et observé de nombreux programmes de formation—bien sûr, je parle de la formation technique—j'en suis venu à la conclusion qu'il est vraiment le meilleur. J'ai dit tout simplement qu'il faut l'adopter.

Le président: Je vois. Si je comprends bien, les jeunes qui prennent ce cours de formation doivent fréquenter l'école pendant... Est-ce pendant deux années complètes?

M. Luyk: C'est bien cela.

Le président: Oui, pendant leurs 11^e et 12^e années. Mais ce n'est pas une formule coopérative d'enseignement; tout se passe dans l'école.

M. Luyk: C'est exact.

Le président: Ils quittent ensuite l'école pour un stage d'apprentissage de trois ans sur les lieux de travail.

M. Luyk: C'est bien cela.

Le président: S'agit-il d'un programme d'apprentissage?

M. Luyk: C'est exactement cela, oui.

Le président: Ainsi donc, pendant deux années complètes ils suivent le cours de formation à l'école technique, et les trois années suivantes ils poursuivent leur formation en dehors de l'école. Je vois. Merci.

Ce régime de formation porte sur de nombreux types de métiers, si je comprends bien, et non pas sur les seuls métiers de mécanicien ou de fabricant d'outils et de matrices.

M. Luyk: Oui, sur des métiers bien particuliers, par exemple le tournage, le soufflage du verre et l'électronique; tout ce qui

[Text]

the highly skilled metal-working trade is applicable to other trades.

The Chairman: In Holland, was that system paid for jointly by the government or by the government and Philips?

Mr. Luyk: It is jointly I think, yes. But the beauty of it is we are now training our young people at 11 and 12 already; and we are paying for that, so whether we send them to school A or to school B, really there is very little difference.

The Chairman: John McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman.

I agree we should be training our young people at a younger age. I think that with the large number that are dropping out at an early age, this might be one of the answers to the problems we have.

• 1620

It is ironic that the president of Sheridan College, who I am sure you know, Jack Porter . . .

Mr. Luyk: Jack Porter? Yes, I know him very well.

Mr. McDermid: . . . has made much the same presentation this morning that you have. It is a variation on a theme.

Mr. Luyk: I have educated him.

Mr. McDermid: Good.

Mr. Luyk: Well, with all due respect but Jack would say that. I met Jack the other day at the conference board, where I met you, sir, as well, at the time . . .

Mr. McDermid: That is right.

Mr. Luyk: . . . and I managed to stand up for a few moments, and Jack came over and he said, "We are getting there, you know".

Mr. McDermid: I agree with that. I will, however, say that there are many individuals of the type that you refer to on page 6 of your brief, the 28-year old, a young person who has dropped out of education for whatever reason and now wants to get back into a skilled trade or into a program which, as you mention in there, is now being taught in our community college system through an updating program. Where does this type of individual fit into a scheme like the one you propose?

Mr. Luyk: By no means, Mr. McDermid, do I propose to drop anyone. It seems to me, however, that if we can start on a proper footing at a proper age, these problem people—let us call them—will eventually disappear. In the meantime, we must obviously not drop them. We cannot, you know, morally do that. I would not suggest that for one minute.

Mr. McDermid: Okay. But even if we put your program in place, I still think you are going to have people who drop out and want to come back at a future date. I think human nature is such that you are going to have that at all times.

[Translation]

s'applique au travail très hautement spécialisé du métallurgiste s'applique aussi aux autres métiers.

Le président: En Hollande, est-ce que ce régime de formation est financé par le gouvernement seul ou conjointement par le gouvernement et la compagnie Philips?

M. Luyk: Conjointement, je pense. Mais ce qu'il y a de bon là-dedans, c'est que nous formons maintenant nos jeunes dès leurs 11^e et 12^e années scolaires et que nous en supportons les frais; qu'ils fréquentent l'école A ou l'école B, cela importe vraiment peu.

Le président: La parole est à vous, monsieur McDermid.

M. McDermid: Merci, monsieur le président.

Je reconnais qu'il faudrait commencer à former notre jeunesse plus tôt. Vu qu'un grand nombre de jeunes quittent l'école prématurément, je pense que cela pourrait être l'une des solutions aux problèmes que nous connaissons.

Il est ironique que le président du collège Sheridan, monsieur Jack Porter, que vous connaissez sûrement . . .

M. Luyk: Jack Porter? Oui, je le connais très bien.

M. McDermid: . . . ait exposé ce matin les mêmes vues que vous. Ce n'est qu'une variante d'un même thème.

M. Luyk: Je l'ai éclairé moi-même.

M. McDermid: Vraiment?

M. Luyk: Oui, mais je le dis en toute humilité, Jack pourrait le confirmer lui-même. J'ai rencontré Jack lors d'une réunion l'autre jour, et vous aussi, monsieur McDermid.

M. McDermid: C'est vrai.

M. Luyk: . . . Je me suis levé quelques instants et Jack est alors venu me dire: «Nous approchons du but, vous savez.»

M. McDermid: Je suis d'accord avec cela. Je dois dire toutefois qu'il existe de nombreux individus comme ce chômeur de 28 ans dont vous faites mention à la page 6 de votre mémoire, des jeunes qui ont mis fin trop tôt à leurs études pour toutes sortes de raison et qui veulent maintenant recevoir une formation professionnelle ou suivre les cours de mise à jour des connaissances qu'offrent nos collèges communautaires. Quelle est la place de ces individus dans un programme comme celui que vous proposez?

M. Luyk: Je ne propose nullement de laisser tomber qui que ce soit. Cependant, il me semble que si l'on pouvait former nos jeunes à un âge convenable, les cas problèmes,—appelons-les ainsi,—disparaîtraient avec le temps. Entre-temps, nous ne pouvons évidemment pas les laisser tomber. Nous ne le pouvons pas moralement, bien sûr. Je ne pourrais y songer un seul instant.

M. McDermid: D'accord. Mais même si nous pouvions mettre votre programme en vigueur, je persiste à croire qu'il y aura toujours des stagiaires qui abandonneront leurs études, quittes à les reprendre par la suite. La nature humaine est ainsi faite qu'une telle situation se répétera continuellement.

[Texte]

Are you suggesting that some of the \$900 million that Mr. Axworthy is spending now should in fact go to conditional grants to secondary education systems. As you say, the only additional expense for your program would in fact be equipment.

Mr. Luyk: Well, much of that equipment is in place now in the so-called composite high schools. In my view, the mistake that was made at the time was that they made it a composite high school. You cannot mix apples and oranges. You cannot mix discipline-curricula, as for a metal worker, with liberal arts-type of anything-goes curricula—you cannot mix those two.

Mr. McDermid: You mean, within the same environment?

Mr. Luyk: Within the same walls, I meant. It cannot be done.

Mr. McDermid: Let me bounce something off you, if I might...

Mr. Luyk: By all means.

Mr. McDermid: ... and this happened to me two weeks ago. A young man in my community is having problems in school and I was discussing the problem with the family. We were sitting around and I said, "Why would not you send that young man to a technical school here in the city of Brampton?" And his sister jumped right in and said, "Do not send him there. That is the wrong crowd. He will get in with the wrong crowd."

Mr. Luyk: Or maybe she said that that is for the dummies, or something like that?

Mr. McDermid: No, she did not say that: she said that he would get in with the wrong crowd. Now, we are back to attitude again, of course.

Mr. Luyk: Yes.

Mr. McDermid: How do you overcome that type of thing when in fact you do not have the technical training within the same walls as the liberal arts training?

If I may throw this in, and then I would like you to comment on it, my feeling is that to get the blue collar trades accepted in this country, they have to have as important a place in people's minds—preferably parents' minds, and, of course, young people's minds—they have to be looked upon as important as post-secondary education, as a university education or as a community college education. I have repeated this many, many times and bounced it off a number of people, that I think if you segregate them, you in that are exasperating that particular situation.

Mr. Luyk: No, no. It would have just the opposite effect—just the opposite effect. You see, this business of elitism and the blue collar worker, that is long gone already. People keep dragging that across the floor but that is just a red herring now. I assure you it is a red herring.

[Traduction]

Êtes-vous en train de dire qu'une partie des 900 millions de dollars dont dispose monsieur Axworthy à l'heure actuelle devrait être versée sous forme de subventions conditionnelles au régime d'enseignement secondaire? Comme vous l'avez dit déjà, les seuls frais supplémentaires qu'entraînerait votre programme seraient liés aux dépenses d'équipement.

M. Luyk: En fait, une bonne part de cet équipement est en service actuellement dans les écoles secondaires dites polyvalentes. A mon avis, l'erreur qui a été commise à l'époque, c'est d'en avoir fait une école polyvalente. On ne met pas dans le même panier des pommes et des oranges. A plus forte raison, on ne doit pas mêler un programme de formation technique,—au métier de métallurgiste, par exemple,—avec un programme de formation générale, dans le domaine des humanités par exemple. Ce sont deux choses entièrement différentes.

M. McDermid: Vous entendez par là... dans un milieu homogène?

M. Luyk: J'ai voulu dire: dans le même établissement. C'est tout à fait impossible.

M. McDermid: Permettez-moi de vous raconter un fait dont j'ai été le témoin il y a deux semaines...

M. Luyk: Bien sûr!

M. McDermid: Un jeune homme de Brampton est aux prises avec certains problèmes scolaires et j'en parlais avec ses parents. Nous étions assis en cercle: «Pourquoi ne l'envieriez-vous pas à notre école technique», leur ai-je demandé. Sa soeur s'est levée d'un bond en disant: «Ne l'envoyez pas à cette école. C'est un milieu dans lequel il va se sentir dépaycé.»

M. Luyk: Peut-être pensait-elle que cette école est pleine de rustres ou de lourdauds.

M. McDermid: Non, ce n'est pas ce qu'elle a dit, mais bien que c'était un endroit où il se sentirait mal à l'aise. Il est clair que c'est de nouveau, une question d'attitude.

M. Luyk: Oui.

M. McDermid: Comment s'y prendre pour régler un tel cas quand, en fait, la formation technique et la formation générale ne sont pas dispensées dans un seul et même établissement?

J'aimerais ajouter qu'à mon avis,—vous nous direz ce que vous en pensez ensuite,—pour que les aspirants aux métiers manuels soient bien acceptés au Canada, il faudra qu'ils soient très bien considérés par leur entourage, leurs parents et les jeunes surtout; qu'on juge leur formation aussi importante que celle que dispensent les écoles secondaires, les collèges communautaires ou même les universités. J'ai dit et redit souvent à de nombreuses personnes que les séparer des autres, c'est en réalité rendre la situation encore plus exaspérante.

M. Luyk: Non, non. Cela produirait l'effet contraire. Vous savez, cette question de cloisonnement entre l'élite et les travailleurs manuels n'existe plus depuis longtemps. Les gens lancent cela au cours de leurs conversations, mais ce n'est qu'une fausse piste car, à mon avis, c'est passer totalement à côté de la question.

[Text]

• 1625

If you were able to say to a group of high school students, as I have said: "What if you could go to school or be taken on stream which would see to it that you would become a master mechanic when you turned 21 years old"? Well, the hands shoot up like in the forest. "Where can we go, Mr. Luyk?" I am asked. And I say: "I am sorry but I do not know where you can go; that is what you should write your MP about. That sort of thing". I have three children myself. My oldest so is a blue collar worker, but the second son is a doctor. The blue collar worker makes more money than the doctor. He has a very happy, productive life. So that thinking is long gone.

With regard to the vocational schools and the one you were referring to about "the bad crowd", we have one in Oakville; the stories abound that "the dummies go there". Amongst other facilities, they have a metal shop. Well, it is pathetic; "it is simply pathetic. They produce good bakers there, I must say, and good cooks. So no, no. This separate technical institute, you might call it, or the technical high school is where the dedicated ones want to go, the ones who know where they are going. They know that when they are 21 years old they will be known as a "master" and make like today \$12 or \$15 an hour and become what I am. How can you ever become an entrepreneur in a highly technical field if you do not get the proper basic training? The reason why I am where I am is partially entrepreneurial but it is because of the background I had.

Mr. McDermid: On one hand you are admitting that the attitude is still there regarding technical training, say blue collar training yet, on the other hand, you say it is long gone.

Mr. Luyk: No, no, I do not admit to that at all. It may exist in cases because there is no way out. I mean if youngster now becomes a blue collar worker, well that is what he is, "a blue collar worker", because he never had the proper training to become a white collar worker. That is really what it amounts to. The training is not available.

Mr. McDermid: Some of the training is available . . .

Mr. Luyk: That is right, yes.

Mr. McDermid: . . . but parents tend to steer the young people away from that because of the bad name. My point is that I would like parents to steer young people the other way. We found out in most dramatic form that young people today, to get into the trades have to be much smarter, and I think you will agree with this, than they did to get into the trades when you did because of the technology they are dealing with and everything. In fact, that work has to be considered a very important part of the economy and of the educational system,

[Translation]

Que feriez-vous, si vous aviez l'occasion de dire à un groupe d'élèves d'une école secondaire, comme je l'ai fait: «Que décideriez-vous si on vous offrait de fréquenter une école dispensant un programme qui vous permettrait de devenir des maîtres mécaniciens dès l'âge de 21 ans?», de voir de nombreuses mains se lever, puis de vous entendre dire: «Où est cette école, nous voulons y aller, monsieur Luyk?» Je leur ai répondu: «C'est dommage, mais je ne sais pas où vous pouvez recevoir cette formation. C'est pourquoi il vous faudrait écrire à votre député à ce sujet, ou faire des démarches de ce genre.» J'ai 3 enfants dont l'aîné est un col-bleu et le deuxième un médecin. Le col-bleu gagne plus d'argent que le médecin. Il est très heureux et sa vie est fructueuse. C'est dire que le mode de pensée dont vous parliez n'existe plus depuis longtemps.

En ce qui concerne les écoles professionnelles,—y compris celle dont vous parliez, où se trouvent «les élèves dépayés»,— nous en avons une à Oakville; les histoires abondent au sujet des «lourdauts» qui la fréquentent. Entre autres installations, il y a un atelier d'usinage. C'est tout simplement navrant. Moi-même, je n'y enverrais pas mon fils. Même les enseignants disent que c'est décourageant. Il en sort de bons boulangers, de bons cuisiniers, je l'admets. Mais l'école technique séparée,— nous pourrions la désigner ainsi,—ou l'école technique secondaire, voilà l'établissement que veulent fréquenter les élèves motivés, ceux qui connaissent la voie dans laquelle ils doivent s'engager. Ils savent qu'à 21 ans ils seront maîtres du métier qu'ils auront appris, qu'ils gagneront de \$12 à \$15 l'heure au tarif d'aujourd'hui et qu'ils deviendront ce que je suis devenu. Comment peut-on devenir un entrepreneur dans un domaine de haute technicité, si l'on n'a pas acquis la formation de base appropriée? Ce qui explique que j'aie atteint le sommet, c'est en partie mon rôle d'entrepreneur que je connais à fond, mais fondamentalement ce sont mes antécédents.

Mr. McDermid: D'un côté, vous admettez qu'une attitude négative à l'égard de la formation technique, ou de la formation des cols-bleus, persiste toujours, mais de l'autre vous soutenez qu'elle est disparue depuis longtemps.

Mr. Luyk: Non, je n'admets pas cela du tout. Cette attitude peut exister dans les cas où l'on ne peut agir autrement. En d'autres termes, si un jeune devient un col-bleu, eh bien! il en est un, parce qu'il n'a jamais eu l'occasion de recevoir la formation réservée aux cols-blancs. C'est cela, la vraie cause: l'inaccessibilité de la formation.

Mr. McDermid: Pourtant on peut avoir accès à certains éléments de formation . . .

Mr. Luyk: C'est vrai, oui.

Mr. McDermid: . . . mais les parents en éloignent leurs enfants à cause de la mauvaise réputation reliée à cette formation. A mon avis, il faudrait que les parents orientent leurs jeunes dans une autre direction. Nous avons été renversés de constater que, pour exercer un métier, les jeunes d'aujourd'hui doivent être plus habiles que ceux de votre temps, à cause des exigences de la technologie. Je pense que vous serez d'accord avec moi à ce sujet. En fait, l'activité technologique doit être considérée comme constituant une partie importante

[Texte]

almost to the extent of being another élitist type of thing, to gain acceptance in this country. You are dealing with an entirely different attitude in Canada than you are in the old countries of Europe where apprenticeships and skills are looked upon as very important contributions in the communities. I think that is one of our problems in Canada. Attitude.

Mr. Luyk: I do not agree with that. No, not any more.

Mr. McDermid: Our attitude?

Mr. Luyk: No, not any more. It used to be. It used to be, sir.

Mr. McDermid: I think the reason we do not have the educational systems here today is because of attitude.

Mr. Luyk: No, no, no. It was because of the "boat loading". That is what it was. We did not have to train. I mean, why bust your rear-end if you do not have to do it? That is the reason.

Now I go back to Europe twice a year, and I go to Britain, France and all over, in Holland, and I have found that the youth in this country is better in general than in western Europe. It is harder working. It is a more "Gung Ho" type of youth than in western Europe. But as far as the high risk, skilled, trades are concerned, there is no direction here. That is the point.

Mr. McDermid: Okay. Before I go on, Gerry, do you have a question?

Mr. Swartz: Mr. Luyk, in some of our presentations we have been exposed to the new NC and CNC equipment and the uses to which they are being put, particularly in the metalworking trades but also in other fabricating processes.

• 1630

I would like to know whether in your opinion the increased use of NC and CNC equipment, and other kinds of equipment that form part of this so-called robotic revolution will reduce the need for skilled metalworking tradesmen over the next decade or so.

Mr. Luyk: We talk about this quite frequently. We are not in the NC or CNC because we are very much into custom work. We are looking at robotics right now for one of the plants, but we believe it will increase the requirement for skilled people and that they will be far more highly technical—after all, who is going to build the robot? A robot is after all nothing more than a mechanical arm to which you have to attach a whole system of other things that feed this arm. No, no, it will only increase the skill requirements. But that is not even really the point. I have pointed out in my brief that there is a motherlode of opportunities for import substitution. We do that. I am working on the third item now which I used to import but now make here in Canada and hope to export. There is so much to be done here but there are so few people to do it.

[Traduction]

de notre économie et de notre régime d'enseignement, quasiment comme une autre activité exercée par une élite qui se taille ainsi une position enviable dans la société canadienne. Au Canada, on fait face à des attitudes totalement différentes de celles des vieux pays d'Europe où l'on tient l'apprentissage et les compétences pour des apports précieux à la collectivité. La question des attitudes est, à mon avis, l'un de nos graves problèmes au Canada.

M. Luyk: Je n'accepte pas cela. Non, ce n'est plus vrai.

M. McDermid: Notre attitude?

M. Luyk: Non, ce n'est plus vrai. Cela existait autrefois, monsieur McDermid, plus maintenant.

M. McDermid: Je pense que c'est à cause de notre attitude que de tels régimes d'enseignement n'existent pas au Canada.

M. Luyk: Non, non et non. C'est à cause de l'immigration massive du passé. Voilà la vraie raison. Il n'était pas nécessaire de former les nouveaux venus. Pourquoi s'en serait-on préoccupé quand il n'était pas nécessaire de le faire? Voilà la vraie raison.

Je retourne en Europe deux fois l'an. Je vais en Grande-Bretagne, en France, aux Pays-Bas et en de nombreux autres pays. J'ai constaté que les jeunes de notre pays sont généralement mieux doués que ceux de l'Europe occidentale. Ils travaillent plus fort; c'est le type de jeunes plus sérieux que ceux de l'Europe occidentale. Mais pour ce qui est des métiers spécialisés à risques élevés, il ne se donne aucune orientation ici. Voilà la question.

M. McDermid: D'accord. Avant de poursuivre nos délibérations, Gerry, désirez-vous poser une question?

M. Swartz: Monsieur Luyk, au cours des exposés que nous avons entendus précédemment, on nous a décrit les nouveaux appareils NC et CNC et expliqué ses divers usages, pour le travail de métallurgie en particulier, mais aussi pour les autres procédés de fabrication.

J'aimerais savoir si, selon vous, l'utilisation croissante des appareils NC et CNC, et des autres types d'équipement qui font partie de ce qu'on appelle «la révolution de l'automatisation», amoindrirait la demande de métallurgistes qualifiés au cours de la prochaine décennie.

M. Luyk: Nous en parlons entre nous assez fréquemment. Nous n'utilisons pas la machinerie NC ou CNC, parce que nous exécutons surtout des travaux à forfait. Nous étudions présentement la question de l'automatisation de l'une de nos usines, mais nous sommes persuadés que cela augmentera nos besoins de travailleurs qualifiés, et que ceux-ci devront être des techniciens encore plus qualifiés qu'auparavant. Après tout, qui construira la machine automatique à commande électromagnétique? En fin de compte, le robot n'est qu'un bras mécanique auquel on joint un système complet d'autres pièces qui mettent ce bras en mouvement. Non, non, cela ne peut qu'accroître la nécessité de posséder des compétences particulières. Mais ce n'est pas vraiment de cela dont il est question. J'ai indiqué dans mon mémoire qu'il existe une foule de moyens nous permettant de mettre fin à nos importations. Nous travaillons en ce sens. J'en suis à mon troisième article

[Text]

We should have no unemployment in this country, and we have no unemployment in this country. We have unemployables. We are reckoned to have 7.4 per cent or thereabouts unemployed, maybe half of them are in between jobs and then the economy is reckoned at 3 per cent of 4 per cent to have full employment anyway, so we have unemployables, not unemployment.

Mr. McDermid: Could I ask you one final question?

Mr. Luyk: By all means.

Mr. McDermid: First of all, do you think you won your debate today with the minister on the Morton Shulman show? Do you think you made any marks there?

Mr. Luyk: No, that is a very bad deal, television. It is 30 seconds. I was one of the panelists, but what can you say in 30 seconds here or 30 seconds there; it is not very good.

The Chairman: I have been on it with Morton Shulman. We all started to attack Morton Shulman.

Mr. Luyk: Yes, he was not too agreeable.

The Chairman: Finally the panel agreed that he was not being fair, so we all went after Morton and gave him a hard time.

Mr. McDermid: Just for our own information, do you know when the program might be on?

Mr. Luyk: Yes, February 8 and 14.

Mr. McDermid: February 8 and 14, okay, fine. Thank you very much, and thank you for coming today, sir.

The Chairman: I have some more questions here. In the program in Holland, where they do the three years out in work experience, how much pay do they get for that?

Mr. Luyk: I would not know offhand. In our case, however—I am talking about what I would envisage here—I would pay him 75 per cent of the journeyman's rate.

The Chairman: I see.

Mr. Luyk: Once you have this in place, then you could with all rights say to all industries: "Get lost! And do not come for any more help or handouts or whatever. You have the supply of young junior mechanics, and you do the rest of the training." It is really not so much training after that, it is just experience.

The Chairman: Do you think the unions would agree to that kind of pay scale?

Mr. Luyk: Oh, yes. The unions have never disagreed with a high scale.

The Chairman: We have found in some cases, for example, at General Motors, they are paying their apprentices higher than 75 per cent. I forget the exact figure they told us.

[Translation]

que j'avais coutume d'importer mais que je fabrique maintenant dans mon usine et que j'espère pouvoir exporter un jour. Il y a tant à faire au Canada, mais si peu de travailleurs pour le faire.

Il ne devrait pas y avoir de chômage au Canada. Ce ne sont pas des chômeurs que nous avons mais plutôt des travailleurs non embauchables. Nous estimons qu'il y a quelque 7.4 p. 100 de chômeurs, dont la moitié ne le sont que temporairement, et qu'une économie de plein emploi accepte de 3 à 4 p. 100 de chômeurs. C'est dire que nous connaissons une situation de non embauchables, plutôt que de chômeurs.

M. McDermid: Puis-je vous poser une dernière question?

M. Luyk: Bien sûr.

M. McDermid: Tout d'abord, croyez-vous avoir été vainqueur aujourd'hui lors de votre débat avec le ministre à l'émission de Morton Shulman? Pensez-vous avoir fait avancer votre cause?

M. Luyk: Non, la télévision est un très mauvais instrument pour de tels débats. On ne nous accorde que 30 secondes à la fois. J'étais l'un des membres du groupe de discussion, mais que peut-on vraiment dire lorsqu'on vous accorde 30 secondes ici et là au cours d'une émission? Ce n'est pas l'endroit idéal.

Le président: J'ai participé à cette émission de Morton Shulman. Nous l'avons tous bombardé de questions.

M. Luyk: Oui, mais il n'était pas très aimable.

Le président: Finalement, le groupe de discussion a jugé qu'il n'avait pas été honnête. Voilà pourquoi nous l'avons tous pris à partie, et lui avons donné du fil à retordre.

M. McDermid: A titre de renseignement, savez-vous quand l'émission sera diffusée?

M. Luyk: Oui, les 8 et 14 février.

M. McDermid: Merci de ce renseignement, et merci d'être venu nous rencontrer aujourd'hui.

Le président: J'aimerais poser quelques autres questions. Au sujet du programme en vigueur dans les Pays-Bas, lequel prévoit un stage de trois ans de travail pratique, quelle allocation accorde-t-on aux stagiaires?

M. Luyk: Je ne saurais vous le dire sans vérifier. Dans mon cas—il s'agit de ce que je ferais dans mon cas—je verserais au stagiaire 75 p. 100 du salaire d'un compagnon.

Le président: C'est bien.

M. Luyk: Dès que le programme est lancé, vous pourrez dire avec raison à tous les industriels: «Laissez-nous tranquilles. Ne venez plus nous demander quoi que ce soit, aide financière ou autre. Vous avez une réserve de jeunes mécaniciens, et vous devez compléter leur formation.» Il ne s'agit pas tant de formation que d'expérience.

Le président: Pensez-vous que le syndicat accepterait ce type d'échelle salariale?

M. Luyk: Oh! oui. Je n'ai jamais vu un syndicat refuser une échelle de salaires élevés.

Le président: Nous avons constaté qu'en certains cas—chez General Motors, par exemple—les apprentis reçoivent plus que 75 p. 100. J'ai oublié le chiffre exact qu'on nous a fourni.

[Texte]

Mr. Luyk: That depends on the year. You have year one, two, three, four.

The Chairman: Yes, but they are an exception.

Mr. Luyk: Yes, well we must remember, Mr. Chairman, that 65 per cent of the people in this industry are employed by little guys like me.

The Chairman: Yes.

Mr. Luyk: We do not worry so much about unions interfering. Many of us are non-unionized.

The Chairman: Right.

Mr. Luyk: I have three plants; one is unionized and two are not unionized.

The Chairman: Yes. At the end of the three year course under the Dutch experience, do they then get some kind of certification?

Mr. Luyk: Yes.

The Chairman: They do?

Mr. Luyk: Oh, yes, they get a diploma.

The Chairman: So there is some supervision during the work experience part.

Mr. Luyk: Oh yes, there is a log book that follows them and they have to do certain things during that time, so that an employer does not take advantage of them and put them on a milling machine in a corner forever stamping out something.

The Chairman: Yes, well who is doing the supervision, the Department of Education?

• 1635

Mr. Luyk: Here it would be the Department of Labour, just as they do now in the case of apprentices.

The Chairman: So, what you suggest here is a variation on the apprenticeship system, but it is shorter . . .

Mr. Luyk: Oh, yes.

The Chairman: . . . three years rather than five years.

Mr. Luyk: Oh, yes, indeed, five years is crazy. The apprenticeship system, you must remember, Mr. Chairman, is a throwback to the middle ages when they had the guilds. In Britain, as you know, they call it "sitting by Nellie", somehow learning from Nellie, but that is not a modern method any more. It is assumed that a student sits with a journeyman who understands his own trade and who can teach him. That is a far-fetched assumption with the result that the apprentices, and I have had apprentices become journeymen whose technical education is full of big holes you could drive a wagon through.

I would like to show you something . . .

The Chairman: Before you leave that point, could I ask you what you think the proper ratio is between journeymen or skilled workers and these younger people coming out on the

[Traduction]

M. Luyk: Cela dépend de l'année. Il y a les apprentis de 1^{ère}, 2^e, 3^e et 4^e années.

Le président: Oui, mais ce sont des cas exceptionnels.

M. Luyk: Oui, mais nous devons nous rappeler, monsieur le président, que 65 p. 100 des travailleurs de l'industrie métallurgique travaillent pour de petites entreprises comme la mienne.

Le président: Oui.

M. Luyk: Nous ne nous inquiétons pas trop de l'ingérence des syndicats. Dans plusieurs de nos entreprises, il n'y a pas de syndicat.

Le président: Vraiment?

M. Luyk: Je possède trois usines: dans l'une il y a un syndicat, mais non dans les deux autres.

Le président: Je vois. A la fin de leurs 3 années d'apprentissage «à la hollandaise», leur remet-on un diplôme quelconque?

M. Luyk: Oui.

Le président: Vraiment?

M. Luyk: Oui, ils reçoivent un diplôme.

Le président: Ils sont donc assujettis à un régime de surveillance durant leur stage d'expérience pratique.

M. Luyk: Oui. Ils doivent remplir certaines tâches au cours de leur stage, qui sont consignées dans un registre, de sorte qu'un employeur ne peut les exploiter en les affectant à un laminoir dans un coin quelconque où ils découpent le métal à longueur de journée.

Le président: Oui, mais qui assure la surveillance? Est-ce le ministère de l'Éducation?

M. Luyk: Dans ce cas, ce serait le ministère du Travail, comme pour le cas des apprentis.

Le président: Ainsi, vous suggérez une variante du régime d'apprentissage, mais votre programme est de plus courte durée.

M. Luyk: Oui.

Le président: Sa durée est de 3 ans, au lieu de 5 ans.

M. Luyk: en effet, car 5 ans c'est vraiment de la folie. Le régime d'apprentissage, vous devez vous en souvenir, monsieur le président, nous rappelle les guildes du Moyen-âge. En Grande-Bretagne, comme vous le savez, on appelle cela «s'asseoir près de la belle Hélène» ou apprendre d'elle, mais ce n'est plus une méthode à la mode. Supposément, en vertu de cette méthode à l'ancienne, l'élève s'assoie à côté d'un travailleur qui maîtrise son métier à fond et qui peut dès lors lui montrer comment il faut procéder. C'est préjuger favorablement les résultats possibles, car l'apprenti—et j'en ai eu des apprentis—devient un ouvrier dont la formation technique laisse tellement à désirer que ses lacunes crèvent les yeux.

J'aimerais vous montrer quelque chose . . .

Le président: Avant de quitter ce sujet, puis-je vous demander quel est le rapport approprié, à votre avis, entre les travailleurs qualifiés et les jeunes qui viennent de terminer leur

[Text]

three-year program? for every one that you took into your firm, how many skilled workmen would you need in the work place with them?

Mr. Luyk: Let me answer it first in a different manner. Many small companies would be very pleased to take any of these graduates and put them to work regardless of how many journeymen they have or do not have. If you talk about a situation where you have a union contract, that is a matter of negotiation, of course.

The Chairman: I am talking about a nonunion shop. If they do not have the skilled tradesmen, how would these fresh young men with only two years in the technical schools...

Mr. Luyk: I will show you physically why they would not need that much supervision any more. This is called a vertical-caliber. It is a tool that is used to measure things, and it measures to one thousandth of an inch. The kids in the Philips' curriculum when they graduate are 18 years old. One of the work pieces they have to make within eight to ten hours is two blocks of steel. It had better not be Mickey Mouse; it had better be perfectly parallel because if there are any faults they get points deducted for it. And this was already the case in my days when we graduated, that is how good they are.

I revisit the school regularly and this one lad had to make a drill press. It was about so big, the base, the table, the post and the pulleys and everything, and everything made again within one thousandth of an inch, that was his work piece. When they come to your door and say, hey man, I can make this, you say, please, I will hire you right on the spot how much do you want? And that is what can be achieved.

I talked to the man who set up the system in Malaysia for the Malaysian government. He was seconded from Philips. He and three others went to Malaysia at the request of the Malaysian government. The Malaysian government had the same problem that we have in this country, but they were a little smarter, I think, than we are. They looked around and they decided that Philips is a good system. So they phoned Philips and said, please set up a school system for us in Malaysia, and three years later from the time they made the request, it was in place. The last time I happened to be at the school, the director who is a friend of mine because we went to school together, received a telex from Malaysia—I forget the name of the city—saying that before the television cameras, the press and this, that and the other, we graduated 240 apprentices or junior mechanics from this school and it said: Of course, we were the best. There were other schools set up with Swiss and German co-operation. That is what is happening in Malaysia, Hong Kong and Korea. Why can we not do the same?

The Chairman: Do you know if Philips sets up similar schools when they set up factories and plants in other parts of

[Translation]

stage d'apprentissage de 3 ans? Combien vous faut-il de travailleurs qualifiés pour chacun des apprentis que vous acceptez dans votre usine?

M. Luyk: Permettez-moi de répondre à votre question d'une manière différente. Dans plusieurs petites entreprises, on serait heureux d'accepter n'importe lequel de ces diplômés et de le mettre au travail sans se soucier du nombre de travailleurs au sein de l'effectif. Bien sûr, dans le cas d'une entreprise où les relations employeur-employés sont régies par une entente syndicale, il faudra négocier.

Le président: Je parle d'une entreprise dont les travailleurs ne font partie d'aucun syndicat. A supposer que ces travailleurs ne sont pas qualifiés, comment s'en tireront les jeunes débutants qui n'ont passé que deux années dans une école technique?

M. Luyk: Je vais vous montrer concrètement pourquoi ils ne nécessitent point autant de surveillance qu'autrefois. Voici un calibre vertical. C'est un instrument de mesure: il calcule jusqu'à un millième de pouce. Les élèves du cours de formation Philips reçoivent leur diplôme à 18 ans. Pour obtenir le diplôme ils doivent faire, entre autres, deux blocs d'acier en 8 ou 10 heures. Ils doivent faire ces deux blocs parfaitement parallèles; autrement, ils perdent des points. Il en était de même au temps où j'ai obtenu mon diplôme, c'est-à-dire que les enseignants étaient déjà très exigeants.

Je retourne régulièrement à cette école; je me souviens de ce jeune qui devait fabriquer une machine à percer montée sur colonne. Tout y était gros: la base, la table, le poteau, les poulies, mais il devait le faire au millième de pouce. Voici ce qu'il devait faire. Quand un jeune ainsi formé frappe à votre porte et vous dit: «Eh! monsieur, je peux le faire», vous répondez spontanément: «Entrez, je vous engage immédiatement. Combien voulez-vous?» C'est cela, la réussite d'une formation.

J'ai parlé à l'un des quatre experts que la compagnie Philips a détachés auprès du gouvernement de la Malaisie pour y organiser, à la demande de celui-ci, le programme de formation Philips. Ce pays faisait face aux mêmes problèmes que le nôtre, mais ses dirigeants ont agi de façon plus habile. Ils ont étudié divers programmes de formation et conclu que le programme Philips leur conviendrait. Ils ont donc téléphoné à la compagnie Philips et lui ont demandé: «Veuillez, s'il vous plaît, établir dans notre pays un programme de formation.» Trois ans plus tard, le projet s'était concrétisé, l'école existait. Lors de ma dernière visite à cette école, le directeur,—un ami et ex-compagnon d'études,—a reçu d'une ville de la Malaisie dont j'oublie le nom un télex lui annonçant que la cérémonie de remise des diplômes à 240 apprentis ou jeunes mécaniciens avait eu lieu devant les caméras de la télévision, les représentants de la presse, etc., et que son école était certainement la meilleure. D'autres écoles ont été établies grâce à la coopération des Suisses et des Allemands. Voilà ce qui se passe en Malaisie, à Hong-Kong et en Corée. Pourquoi ne pouvons-nous pas faire de même?

Le président: Savez-vous si la compagnie Philips établit des écoles semblables quand elle construit des usines en d'autres

[Texte]

the world, or do they send their people back to Holland for training?

Mr. Luyk: Generally, I would not know. You see, generally, most of the skilled components are made in Holland, such as the special dyes and that sort of thing.

The Chairman: I see. I know Harlequin, which has its headquarters in France, send their people back there for their highly-skilled training in welding.

Mr. Luyk: Yes, that is possible.

The Chairman: They do not set up plants in parts of the world where they have liquid air . . .

Mr. Luyk: Right, Harlequin, I deal with them.

• 1640

The Chairman: They only have that one factory in Paris. Or a school; they have a school where they bring people from Canada and from all over the world. I see.

Mr. McDermid: Just one supplementary, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes, you may.

Mr. McDermid: We have been told there is a worldwide shortage of skilled labour now. You are finding that?

Mr. Luyk: Not in Holland. In my hometown, as I mentioned earlier, there are 2,200 skilled metal workers surplus. They are surplus to the requirements of Philips.

Mr. McDermid: So what are they doing?

Mr. Luyk: Philips is a very socially inclined corporation and they do not can people very easily there. They hang on and on and on. If you ask Mr. Philips how many people are working for him, he says, Oh, about half; but he employs about 30,000 people in his factory.

There is a shortage, I understand, in Britain, and one is appearing even in Germany. But that is because many of them still have this apprenticeship system, which takes five years, and the kids do not want any part of that. It is too long, it is too drawn out.

Mr. McDermid: They just cannot see the light at the end of the tunnel.

Mr. Luyk: No. I am in this industry daily, I see these things daily. I know what the kids want and I know what can be done.

Mr. McDermid: And yet General Motors told us they had 3,500 applications for 150 apprenticeships.

Mr. Luyk: Yes. So the proof is there that the kids want that, right?

The Chairman: That is a shorter one too.

Mr. McDermid: That was the three-year one.

[Traduction]

régions du monde, ou est-ce qu'elle envoie ses travailleurs aux Pays-Bas pour se perfectionner?

M. Luyk: Non, je ne le sais pas. Vous savez que, règle générale, la plupart des pièces de haute industrie sont fabriquées aux Pays-Bas, les matières spéciales, par exemple.

Le président: Vraiment? Je sais que la compagnie Harlequin, dont le siège social est en France, envoie certains de ses travailleurs aux Pays-Bas pour y recevoir une formation hautement spécialisée en soudure.

M. Luyk: Oui, c'est bien possible.

Le président: Elle ne construit pas ses usines dans les pays du globe qui ont de l'air liquide.

M. Luyk: Je connais la compagnie Harlequin. Je fais des affaires avec elle.

Le président: La compagnie Harlequin a une usine à Paris, ou plutôt une école où ils font venir des personnes du Canada et de nombreux autres pays. Je vois.

M. McDermid: Puis-je poser une seule autre question, monsieur le président?

Le président: Oui, vous le pouvez.

Mr. McDermid: On nous dit qu'il y a présentement une pénurie de travailleurs qualifiés, à l'échelle du globe. Êtes-vous d'accord avec cet énoncé?

M. Luyk: Certainement pas aux Pays-Bas. Dans ma ville natale, comme je l'ai mentionné auparavant, il y a un excédent de 2,200 métallurgistes qualifiés; une main-d'œuvre excédentaire par rapport aux besoins de la compagnie Philips.

M. McDermid: Comment réagit la compagnie devant pareille situation?

M. Luyk: La haute direction de Philips a un sens social très profond. La compagnie ne met pas facilement ses travailleurs à la porte. Si vous demandez à monsieur Philips: «Quels sont vos effectifs?», il vous répond qu'il en a 50 p. 100 de ce que vous pensez. En réalité, il emploie 30,000 travailleurs dans son usine.

Si je ne me trompe, il y a pénurie en Grande-Bretagne; une autre s'annonce dans la République fédérale d'Allemagne. Cela est dû au fait que plusieurs entreprises gardent encore le régime d'apprentissage de 5 ans; les jeunes stagiaires n'y sont pas intéressés. Le stage est interminable; il s'étend sur un trop grand nombre d'années.

M. McDermid: Ils ont l'impression qu'ils n'en sortiront jamais.

M. Luyk: Je vis ce problème quotidiennement, je vois cela chaque jour. Je sais ce que veulent les jeunes, et ce que l'on peut faire.

M. McDermid: Malgré tout, General Motors nous dit qu'ils reçoivent 3,500 demandes alors qu'ils ne peuvent accepter que 150 apprentis.

M. Luyk: C'est vrai. Vous avez la preuve que les jeunes veulent cela, n'est-ce pas?

Le président: C'est aussi un stage plus court.

M. McDermid: Il ne dure que trois ans.

[Text]

The Chairman: Four years for them. They get paid about 90 per cent of the wage.

Mr. Luyk: Which goes to prove that the interest is there among the young to go that route, but make it more attractive. And it must be universally available. That is why Justeson's submission to you is so good. He talks about open access. If you wish to become a lawyer you know which way to go. If I wish to become a tool and die maker I should know which way to go.

Mr. McDermid: Yes.

Mr. Luyk: It is as simple as that.

Mr. McDermid: I found this most enlightening and I do appreciate your bringing that to our attention. Obviously it has an awful lot to do with provincial jurisdiction, but that will not prevent us, at least I would not think it should, from making certain recommendations. And the more support that is lent to something like this, even though it does come under provincial jurisdiction, I am sure it will help your cause. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Luyk.

Mr. Luyk: Thank you.

The Chairman: Ladies and gentlemen, that concludes our meetings in Brampton. Our task force will meet again next Monday and Tuesday in Montreal.

The meeting stands adjourned.

[Translation]

Le président: Quatre ans, plutôt. Les apprentis reçoivent 90 p. 100 du salaire régulier.

M. Luyk: Cela prouve que les jeunes tiennent à s'engager dans cette voie. Rendez-la plus attrayante, et accessible à tous les candidats intéressés. C'est à cause de cela que le mémoire de monsieur Justeson vous plaît tant. Il parle de «libre accès». Si vous désirez devenir un avocat, vous connaissez la voie qui vous y conduira. Si je veux devenir un fabricant d'outils et de matrices, je devrais aussi connaître la voie dans laquelle m'engager pour réaliser mon ambition.

M. McDermid: Absolument.

M. Luyk: C'est aussi simple que cela.

M. McDermid: J'ai trouvé cet entretien très enrichissant, et je vous en sais gré. Évidemment, c'est une question qui relève dans une très large mesure de la compétence des provinces, mais cela ne nous empêchera pas, ou du moins ne devrait pas, à mon avis, nous empêcher de faire certaines recommandations. Plus cette question recevra un large appui de notre part, même si elle est de compétence provinciale, plus cela plaidera en faveur de votre cause. Je vous remercie bien sincèrement de votre participation.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Luyk.

M. Luyk: Merci à vous.

Le président: Mesdames et messieurs, nos réunions à Brampton sont terminées. Notre prochaine réunion se tiendra à Montréal lundi et mardi de la semaine prochaine.

La séance est levée.

APPENDIX "EMPLB-28"

A BRIEF ON
GUIDANCE AND COUNSELLING POLICY
WITH RESPECT TO YOUTH EMPLOYMENTSUBMITTED TO
THE PARLIAMENTARY TASK FORCE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80sBY THE
ONTARIO SCHOOL COUNSELLORS' ASSOCIATION

NOVEMBER, 1980

INTRODUCTION

The Ontario School Counsellors' Association (OSCA) represents the professional views of school counsellors in Ontario. For some time, OSCA has recognized the value and necessity of comprehensive programs in career education which would impact the problems of youth unemployment and under-employment in Ontario and across Canada. Evidence of this is best illustrated by some of the activities of the association:

- the preparation and distribution of a position paper entitled *The Position of the Ontario School Counsellors' Association with Respect to Guidance in the Elementary and Secondary Schools of Ontario*, (enclosed herewith),
- the offering of six up-grading courses in career guidance to Ontario counsellors including the 1980 summer seminars which were supported by Gulf Oil of Canada,
- the inauguration of Shell Merit Fellowships in Career Education program which in the past three years had attracted some 60 counsellors from across Canada,
- the presentation of workshops in career education across Ontario and in Halifax and Montreal,
- the writing of a response to the *Canadian School Trustees Association Position Paper on School Guidance Services*.

Youth unemployment in the 15-24 age group is the highest of all groups of workers. Educators, including professional school counsellors, are in the best position to provide assistance to young people while they are confronting the difficult decisions with respect to continuing education or career choice. It is the position of the Ontario School Counsellors' Association that what is needed in Ontario, and across Canada, is a Guidance and Counselling policy.

RATIONALE FOR OSCA'S POSITION

As professional counsellors, we know from first-hand experience and observation, some of the root causes of unemployment and know that preventative guidance and counselling programs can help alleviate these problems.

APPENDICE «EMPLB-28»

MÉMOIRE SUR
L'ORIENTATION SCOLAIRE ET
L'EMPLOI DES JEUNESPRÉSENTÉ AU GROUPE DE TRAVAIL
PARLEMENTAIRE SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80PAR
L'ONTARIO SCHOOL COUNSELLORS'
ASSOCIATION

NOVEMBRE 1980

INTRODUCTION

L'Ontario School Counsellors' Association (OSCA) présente le point de vue professionnel des conseillers en orientation scolaire de l'Ontario. L'OSCA reconnaît depuis longtemps la valeur et la nécessité d'élaborer des programmes détaillés et complets de préparation de carrière qui permettraient d'attacher les problèmes de chômage ou de sous-emplois chez les jeunes en Ontario et dans l'ensemble du Canada. Certaines activités de notre Association, notamment dans les domaines suivants constituent la meilleure preuve de cette prise de conscience:

- la rédaction et la diffusion d'un document intitulé *The Position of the Ontario School Counsellors' Association with Respect to Guidance in the Elementary and Secondary Schools of Ontario*, dont on trouvera un exemplaire ci-joint,
- l'organisation de six cours de perfectionnement en orientation scolaire destinés aux conseillers de l'Ontario, comprenant les ateliers de l'été 1980 qui ont reçu l'appui de la Société Gulf du Canada,
- l'inauguration du «Merit Fellowships in Career Education Program» de la compagnie Shell qui au cours des trois dernières années, a attiré environ 60 conseillers d'un bout à l'autre du Canada,
- l'organisation d'ateliers sur la préparation de carrière en Ontario, à Halifax et à Montréal, et
- la rédaction d'une réponse au document sur les services d'orientation scolaire de la *Canadian School Trustees Association*.

C'est chez les jeunes de 15 à 24 ans que le taux de chômage est le plus fort. Les enseignants, notamment les conseillers en orientation, sont en mesure d'aider les jeunes au moment des difficiles prises de décision concernant la poursuite des études ou le choix d'une carrière. L'OSCA estime qu'il est indispensable de mettre en place une politique cohérente d'orientation en Ontario et dans l'ensemble du Canada.

LES FONDEMENTS DU POINT DE VUE DE L'OSCA

De par notre expérience de conseillers en orientation professionnelle, nous connaissons certaines des causes profondes du chômage, pour les avoir observées directement, et nous savons

In general, students today exhibit inadequate career planning, decision-making, and job-seeking skills. They lack a sense of destiny control. They are afraid of the future, feel incapable of vocational decision, and the resulting anxiety leads to avoidance behaviour with respect to career planning.

While young people are idealistic in that they want jobs or occupations that are worthwhile to themselves and society, their perception of the world of work is selective. Their cynicism with respect to values of the working world such as dependability, loyalty, and punctuality can only lead to failure once they do leave school and begin work. For it is the lack of appropriate attitudes, not the lack of job skills, that account for job dismissals. Reasons most often cited by employers for rejecting job applicants are little interest in the job, a past history of job hopping, an inability to communicate, and immaturity. Thomas Murphy, Chairman of the Board of General Motors, has recently noted that the vast majority of failure in holding a job are due to bad personal habits, not the demands of the job assignment.

Students have a particular need to feel they have some mastery over the environment and that they can control their own destiny. And since schools are the natural location to find youth, it is obvious that the best place to impact the youth unemployment problem is in the schools. Young people can benefit from planned assistance with their personal, social, and career development. Don Pollock, Chairman of the Ontario Manpower Commission has noted that school counsellors are a significant resource in this regard but must be used effectively. According to Mr. Pollock, counsellors can play a pivotal role in addressing the needs of society for they are the conduit for bringing the world of work into the school. Ed Herr, a professor of Counselling and Educational Psychology at Pennsylvania State University, who is presently conducting a national study in the United States on guidance and counselling policy and youth unemployment, has noted that effective counsellors have a positive impact on self-esteem, on decision-making skills, on the transition from school to work, and on education. Further, he notes that the effectiveness of the impact has obvious economic implications.

A task force report, prepared jointly by the American Personnel and Guidance Association and the United States government under the Comprehensive Employment Training Act (CETA), found that job applicants counselled by Employment Services, although beginning with more employability barriers, had nearly double the placement rate of uncounselled applicants. In addition, CETA youth program operators have documented ways in which increased increment of counselling and guidance led to better problem-solving skills and higher frequency of job placement. In Scarborough, Ontario, the Scarborough Area Youth Employment Service assists youth in

qu'il est possible d'y remédier par des programmes préventifs d'orientation.

De nos jours, en général, les étudiants ne savent pas bien préparer une carrière, prendre des décisions, ni chercher habilement un emploi. Ils ne se sentent pas maîtres de leur destinée. Ils ont peur de l'avenir, se sentent incapables de prendre une décision concernant leur carrière, et le sentiment d'angoisse qui en résulte provoque chez eux une attitude de fuite devant la nécessité de planifier leur carrière.

Même si les jeunes sont idéalistes, dans la mesure où ils veulent des emplois ou cherchent des activités professionnelles intéressantes et utiles pour la société, ils se montrent sélectifs à l'égard du monde du travail. Le cynisme qu'ils manifestent pour des valeurs traditionnelles dans le monde du travail, comme la fiabilité, la loyauté et la ponctualité, les conduit fatalement à l'échec lorsqu'ils commencent à travailler après la fin de leurs études. Ce n'est pas l'insuffisance de qualification professionnelle, mais bien l'absence d'attitudes positives, qui est la cause des renvois. Les motifs le plus souvent invoqués par les employeurs pour écarter une demande d'emploi sont le peu d'intérêt du candidat pour l'emploi, sa tendance à changer trop souvent d'emploi, sa difficulté à communiquer avec les autres et son immaturité. Le président du Conseil d'administration de General Motors, M. Thomas Murphy, indiquait récemment que le plus souvent, lorsqu'un employé ne parvenait pas à conserver son emploi, c'était à cause de ses mauvaises habitudes, et non à cause des exigences de son poste.

Les étudiants éprouvent particulièrement le besoin de se sentir maîtres de leur environnement et de leur destinée. Et dans la mesure où les écoles constituent le milieu naturel des jeunes, elles offrent de toute évidence un terrain idéal pour attaquer le problème du chômage chez les jeunes, qui peuvent bénéficier d'une aide structurée dans leur évolution personnelle, sociale et professionnelle. Le président de l'Ontario Manpower Commission, Don Pollock, remarque que les conseillers en orientation scolaire constituent une ressource importante à cet égard, et doivent être mis efficacement à contribution. Selon lui, les conseillers en orientation peuvent jouer un rôle déterminant dans la satisfaction des besoins de la société car ils constituent le lien entre l'école et le monde du travail. Ed Kerr, qui enseigne l'orientation et la psychopédagogie à l'université d'État de Pennsylvanie, réalise actuellement une étude à l'échelle des États-Unis sur l'orientation et le chômage des jeunes; il remarque que des conseillers efficaces ont un effet positif sur l'amour-propre de l'étudiant, sur sa faculté de prendre des décisions, sur le passage du milieu scolaire au monde du travail, et sur l'éducation. Il remarque également que l'efficacité de cet effet comporte des répercussions économiques évidentes.

Selon un rapport préparé conjointement par l'American Personnel and Guidance Association et le gouvernement des États-Unis en application du Comprehensive Employment Training Act (CETA), les demandes d'emploi satisfaites sont presque deux fois plus nombreuses chez les demandeurs qui ont été conseillés par les services de l'emploi, bien qu'au départ, leur candidature se soit heurtée à bien plus d'obstacles. Par ailleurs, les responsables du programme du CETA destiné à la jeunesse ont établi qu'un renforcement des services d'orientation améliorerait la capacité de jeunes à résoudre les problèmes et augmentait la fréquence des obtentions d'em-

the 14-19 year old age bracket to find employment. Their clients have an 87 per cent success rate in obtaining and holding jobs for at least a three month period.

It is apparent that effective guidance and counselling programs can have a positive impact on youth unemployment. A comprehensive program is one in which each individual student contacted is helped to maximize his potential, to overcome the barriers noted earlier, and to learn to compensate for certain deficiencies. Such programs are devoted to assisting all program participants with their personal, social, and career development. OSCA, in its response to the Canadian School Trustees Association Position Paper on School Guidance Services supported the statement that each student should have access to a comprehensive career education program from kindergarten to grade 13 which clearly outlines desired learner outcomes.

Such programs must be designed, administered, and implemented by trained professional counsellors in roles appropriate to their competencies and with competencies appropriate to their roles. Examples of excellent programs in Ontario can be found in York County, Lincoln County, Peel County, and the Boroughs of Scarborough and North York in Metropolitan Toronto. The counsellors' task in an effective career education program is to help students relate work to lifestyles that are satisfying and effective. Secondly, they must help young people cope with stress. These coping skills are the life skills that will help students meet life's challenges successfully. Programs designed to carry out these tasks are therefore preventative.

NEEDS OF YOUNG PEOPLE

Across the Province of Ontario, a number of needs assessment studies have been conducted and results are invariably very similar. In general, the following needs seem to be of paramount importance:

1. Students want help from counsellors in discovering their strengths and abilities before setting future goals.
2. Students want help in choosing occupations that are consistent with their values.
3. Students want help in developing a life-long career plan, including planning for a fulfilling lifestyle. Almost all students see a need for accurate information.
4. A majority of students want help in learning how to solve problems and make decisions.
5. Students want help in learning how to budget their earnings. In addition, they want some understanding of economic conditions and their implications for occupational choice.
6. While most students do not understand the need to learn good communication skills, this has been identified as a pressing need by employers.

plais. A Scarborough, en Ontario, le Scarborough Area Youth Employment Service aide les jeunes de 14 à 19 ans à trouver un emploi. Les jeunes qui s'adressent à ce service réussissent, dans une proportion de 87 p. 100, à obtenir un emploi et à le conserver pendant au moins trois mois.

Il semble que des programmes efficaces d'orientation peuvent avoir un effet positif sur l'emploi des jeunes. Un programme complet aide individuellement chaque étudiant participant à tirer parti de toutes ses facultés pour surmonter les obstacles évoqués précédemment et pour apprendre à pallier certaines insuffisances. Ces programmes visent à aider tous les participants dans leur développement personnel, social et professionnel. Dans sa réponse au document de la Canadian School Trustees Association concernant les services d'orientation scolaire, l'OSCA affirmait que chaque élève devrait bénéficier, du jardin d'enfants à la treizième année, d'un programme complet de préparation à une carrière indiquant clairement les résultats scolaires à atteindre.

Ces programmes doivent être conçus, administrés et appliqués par des conseillers spécialement formés et agissant dans le cadre de leurs compétences. En Ontario, on trouve dans les comtés de York, Lincoln, Peel et dans les municipalités de Scarborough et de North York du Toronto métropolitain des exemples de programmes fort valables. Dans un programme efficace de préparation à une carrière, les conseillers ont pour rôle d'aider les étudiants à établir un rapport entre le travail et un style de vie satisfaisant et efficace. Ensuite, le conseiller doit aider le jeune à faire face au stress. Dans la vie, cette faculté aidera les étudiants à surmonter les obstacles. Ces programmes ont donc un rôle préventif.

LES BESOINS DES JEUNES

Les diverses études d'évaluation des besoins effectuées en Ontario ont toutes donné des résultats très semblables. En général, ces besoins sont classés dans l'ordre suivant:

1. Les étudiants souhaitent que les conseillers les aident à découvrir leurs points forts et leurs facultés avant de se fixer des objectifs pour l'avenir.
2. Les étudiants souhaitent qu'on les aide à choisir des activités professionnelles conformes à leurs valeurs.
3. Les étudiants souhaitent qu'on les aide à planifier leur carrière à très long terme, notamment à s'orienter vers un style de vie satisfaisant. La plupart des étudiants font état du besoin d'être bien informé.
4. En majorité, les étudiants souhaitent qu'on les aide à apprendre comment résoudre les problèmes et comment prendre des décisions.
5. Les étudiants veulent qu'on leur apprenne à établir un budget. En outre, ils veulent acquérir certaines notions sur la situation économique et ses implications sur le choix d'une activité professionnelle.
6. Bien que la plupart des étudiants ne voient pas la nécessité d'acquérir de bonnes facultés de communication, il s'agit là d'un besoin pressant du point de vue de employeurs.

7. The need for information and counselling with respect to post-secondary alternative is consistently high, as is the need for information on financial assistance.

8. Most students would like the school to provide on-the-job experiences, and a majority want to understand the basic skills of how to be an employee.

9. A majority of students would like information on possible careers related to their leisure time activities.

10. Many students want the opportunity to develop leadership skills.

11. About one-half of students would be willing to become involved in volunteer activities. This finding suggests a need on the part of students to make a valid contribution in some area.

In general, the priorities for program development would appear to be the following: career awareness, decision-making, economic awareness, work and employability skills, and educational awareness. Topics such as self-awareness, values clarification, lifestyle, communication skills, and leisure can be integrated with a guidance program provided such topics help students to establish long range career and educational goals.

CRITERIA FOR A COMPREHENSIVE PROGRAM

What follows is a profile of a potential drop-out developed by a committee of school counsellors. As the members of this commission consider the profile, it may be helpful to reflect on the number of times you have encountered young people who exhibit most of these characteristics.

1. Poor self-image
 - expressed in dress and attitude
 - student has a failure identity
2. Discipline problems
 - either seeks attention by being loud or withdraws
3. Poor life skills
 - the student cannot make decisions
 - poor attendance patterns
 - the student is not punctual
4. Lack of motivation
 - usually expressed by not doing homework or studying
5. Interpersonal skills are lacking
 - the student cannot communicate effectively
 - he/she exhibits immature reactions in social groups
6. No future orientation
 - the student lives in the here and now
 - he/she cannot see past tomorrow
 - he/she is afraid of the future
7. Family problems
 - the student does not feel loved at home

7. Le besoin d'être informé et conseillé quant aux possibilités post-secondaires reste fort, tout comme celui d'être informé sur les possibilités d'obtenir une aide financière.

8. La plupart des étudiants souhaitent que l'école leur offre une expérience professionnelle, et la majorité d'entre eux souhaitent apprendre à devenir un bon employé.

9. La majorité des étudiants souhaiteraient être informés des possibilités de carrières connexes à leurs activités de loisirs.

10. Bon nombre d'étudiants souhaitent avoir la possibilité de mettre en valeur leurs qualités de leadership.

11. Environ la moitié des étudiants seraient prêts à s'engager dans des activités bénévoles. Cette constatation indique chez l'étudiant le besoin d'apporter sa contribution dans un domaine.

En général, les priorités du programme semblent s'établir ainsi: information sur les possibilités de carrière, prises de décisions, information sur l'économie, aptitudes au travail et à l'emploi, et information scolaire. Des sujets comme la conscience de soi, la définition des valeurs, le style de vie, les facultés de communication et les loisirs peuvent être intégrés à un programme d'orientation pourvu qu'ils aident les étudiants à fixer leurs objectifs scolaires et leurs objectifs de carrière à long terme.

CRITÈRES D'UN PROGRAMME COMPLET

On trouvera ci-dessous le portrait type de l'impersévérant scolaire, tracé par un comité de conseillers en orientation scolaire. Dans l'esprit des membres de ce comité, ce portrait doit porter à réfléchir sur le nombre de jeunes qui présentent la plupart de ces caractéristiques.

1. Manque d'amour-propre
 - qui apparaît dans l'habillement et dans l'attitude;
 - l'étudiant s'identifie à l'échec.
2. Problèmes de discipline
 - l'étudiant cherche, par son comportement bruyant, à attirer l'attention, ou il s'efface complètement.
3. Manque de qualités
 - l'étudiant est incapable de prendre des décisions;
 - il fait preuve d'un manque
 - d'assiduité et de ponctualité.
4. Absence de motivation
 - généralement, l'étudiant manifeste peu de goût pour l'étude et ne fait pas ses devoirs à la maison.
5. Manque de connaissances sur le plan de relations avec autrui
 - l'étudiant ne peut communiquer efficacement
 - il fait preuve d'un manque de maturité dans ses réactions en société.
6. Aucune confiance en l'avenir
 - l'étudiant vit dans l'instant présent;
 - il ne voit pas au-delà du
 - lendemain et craint l'avenir.
7. Problèmes familiaux
 - l'étudiant ne se sent pas aimé dans son milieu familial.

8. Dependent

9. The student cannot deal responsibly with moral dilemmas

10. The student exhibits considerable role confusion

11. The student is the victim of moral relativism

—he/she does not have a sense of his/her own values.

In general, the student is retarded in the development tasks associated with adolescence. To a greater or lesser degree, he/she is learning disabled.

The student who exhibits positive healthy growth would have the following behaviour characteristics:

—motivates himself/herself to purposeful action

—has a positive self-concept

—identifies the chief source of satisfaction in life

—copes effectively with stress

—develops realistic plans for attaining goals

—calls on decision-making strategies which enable him/her to make key choices in his/her life

—chooses freely among available alternatives

—recognizes and assumes responsibility for consequences of choices

The most significant point is that a student will not try to direct his life, will not confront major life decisions, and will not develop a sense of destiny control until he has a positive self-concept, until he is aware of his potential, until he wants to fulfill his potential, and until he wants to lay out a career plan of personal objectives and a means of achieving them.

The question to ask is what happens to a student who does not exhibit positive healthy growth. It is apparent that he becomes under-employed at best of unemployed at worst. Both situations have serious economic and social implications.

ROLE OF THE COUNSELLOR

It is the position of the Ontario School Counsellors' Association that guidance is an educational service provided through suitably trained counsellors to assist all students in the development of personal life skills. The counsellor's role is to facilitate the growth and development of each student. Specifically counsellors are responsible for helping students develop, and plan for, life goals in career, education, and leisure areas of their lives.

A comprehensive program of career education, designed to impact the problems noted above, must begin with a competent professional counsellor whose role would include the following specific responsibilities:

8. Dépendance.

9. L'étudiant est incapable de trancher les dilemmes moraux de façon responsable.

10. L'étudiant fait preuve d'une grande confusion quant à son rôle.

11. L'étudiant est victime du relativisme moral—

—il n'a pas le sens de ses propres valeurs.

En général, l'étudiant est en retard dans son développement par rapport aux activités associées à l'adolescence. Il éprouve plus ou moins des troubles d'apprentissage.

L'étudiant qui dénote une croissance saine et positive présente les traits de comportement suivants:

—il recherche et acquiert la motivation pour poser ses gestes réfléchis

—il a confiance en lui-même

—il sait discerner la principale source de satisfaction dans la vie

—il peut surmonter le stress

—il élabore des plans réalistes pour atteindre son but

—il adopte des stratégies lui permettant de prendre une décision quant aux principaux choix à faire dans la vie

—il exerce librement son choix parmi différentes options

—il reconnaît et assume la responsabilité des conséquences de ces choix

Il faut surtout noter que l'étudiant n'essaiera pas d'orienter sa vie, ne fera pas face à des décisions importantes concernant son avenir, et ne développera pas un sens de responsabilité et de contrôle de sa destinée tant qu'il n'aura pas acquis une confiance en lui-même, qu'il ne sera pas conscient de son potentiel, qu'il ne voudra développer son potentiel, et tant qu'il n'aura pas décidé de fixer ses objectifs personnels en vue d'une carrière et des moyens de les atteindre.

La question qui se pose est donc celle-ci: qu'arrive-t-il à un étudiant qui ne dénote pas une croissance saine et positive. Il est évident qu'il n'aura pas d'emploi stable, au mieux, ou qu'il sera en chômage au pire, deux situations aux conséquences graves sur le plan économique et social.

RÔLE DU CONSEILLER

L'Ontario School Counsellors' Association est d'avis que l'orientation est un service éducationnel dispensé par des conseillers pédagogiques compétents en vue d'aider les étudiants à développer leurs aptitudes personnelles dans la vie. Le rôle du conseiller pédagogique est de faciliter la croissance et le développement de la personnalité de chaque étudiant. Plus précisément, le conseiller a pour tâche d'aider l'étudiant à s'épanouir et à faire des projets d'avenir en ce qui concerne sa carrière, son éducation et ses loisirs.

Un programme détaillé et complet d'orientation professionnelle, conçu dans le but de résoudre les problèmes mentionnés plus haut, doit d'abord être amorcé avec l'aide de conseillers pédagogiques compétents dont le rôle comprendrait les fonctions spécifiques suivantes:

1. Counsellors must facilitate the career development of students by preparing them for a world in which a working career consists of a series of jobs.

2. Counsellors must help students gain insight into, and understanding of, self and environment so that choices and decisions made will lead to a satisfying and fulfilling life.

3. Counsellors help a student achieve a vocational identity that allows him to relate a productive work life to an acceptable lifestyle.

4. Counsellors help students with decisions necessary at each development stage of life.

5. Counsellors help the student develop the planning and life skills necessary to cope with a rapidly changing society.

6. Counsellors help students become aware of vocational alternatives available to them.

7. Counsellors develop competency-based curriculum focusing on career education.

8. Counsellors must offer a career and educational information service.

9. Counsellors must establish an effective liaison with business, industry, and the community.

10. Counsellors can provide work experience through such programs as cooperative education.

11. Counsellors can provide programs for students who wish to re-enter the school system through such services as mature student evaluation and life skills programs offered through day schools, continuing education schools and correspondence courses.

AIMS OF A COMPREHENSIVE PROGRAM

It should be apparent that students need to be educated for the rational and effective planning for a career. Every student, regardless of the geographic location in which his/her parents choose to live, should be entitled to a comprehensive program of guidance services that will help the student to do the following:

1. Measurement aims

- to acquire information through standardized tests.
- to use the results of standardized tests to help with educational and career decisions.

2. Self-awareness aim

- to help the student see himself as a person with unique needs, aptitudes, interests, values, and skills who is free to make responsible choices that contribute both to his continuing growth and to the needs of society.

3. Life skills aims

- to develop effective communication skills
- to teach creative problem-solving and decision-making skills
- to introduce methods of gathering and evaluating information

1. Faciliter le choix d'une carrière pour les étudiants en les préparant pour le marché du travail au sein duquel une carrière consiste en une série d'emplois.

2. Aider l'étudiant à saisir et à comprendre sa propre personnalité et son milieu afin que ses choix et ses décisions lui procurent un sentiment de satisfaction et de réalisation de soi dans la vie.

3. Aider l'étudiant à atteindre une identité professionnelle qui lui permettra de concilier un travail professionnel productif à un mode de vie acceptable.

4. Aider l'étudiant face aux décisions à prendre à chacune des étapes de son développement.

5. Aider l'étudiant à planifier et à acquérir les aptitudes nécessaires face à une société en pleine évolution.

6. Aider l'étudiant à prendre conscience des choix professionnels qui s'offrent à lui.

7. Élaborer des programmes d'étude axés sur l'éducation professionnelle.

8. Offrir un service de renseignements en orientation professionnelle.

9. Établir des communications efficaces avec le milieu des affaires, les industries et la collectivité.

10. Aider l'étudiant à acquérir de l'expérience pratique au moyen de programmes comme l'éducation coopérative.

11. Le conseiller peut offrir des programmes aux étudiants qui désirent réintégrer le système scolaire. A cet égard, il aura recours à des services comme l'évaluation de la maturité de l'étudiant et les programmes spéciaux offerts par les externats, l'éducation permanente et les cours par correspondance.

OBJECTIF D'UN PROGRAMME DÉTAILLÉ ET COMPLET

Il devrait être évident que les étudiants ont besoin d'une éducation leur permettant de planifier leur carrière de façon logique et efficace. Chaque étudiant, quel que soit le lieu géographique que lui ou ses parents ont choisi pour y vivre, devrait avoir droit à un programme complet de services d'orientation qui lui permettrait d'acquérir:

1. Une évaluation de ses objectifs

- obtenir des renseignements par des tests normalisés
- utiliser les résultats de ces tests qui l'aideront à prendre des décisions sur les plans de l'éducation et de la carrière.

2. Une connaissance de soi

- aider l'étudiant à prendre conscience qu'il a des besoins uniques, des aptitudes, des intérêts, des valeurs et des qualités, et qu'il est libre de faire des choix responsables contribuant à la fois à développer sa personnalité et à répondre aux besoins de la société.

3. Des qualités personnelles

- développer une aptitude à communiquer efficacement
- enseigner les aptitudes nécessaires à la solution de problèmes et à la prise de décisions
- initiation aux méthodes permettant de recueillir et d'évaluer des renseignements

—to develop a knowledge of the process of career development and planning

—to develop skills in the area of time management

4. Career information aims

—to introduce sources of career information

—to develop an awareness of the state of the economy and employment trends

5. Educational information aims

—to encourage appropriate program choices at the secondary level

—to assist in the successful completion of elementary and secondary education

—to encourage appropriate program choices at the post-secondary level

—to develop an understanding that education is a lifelong process.

6. Employment application aim

—to develop the skills necessary to obtain and be successful in employment.

Included in this section is a flow chart outlining the decision process that each student must go through together with the necessary prerequisites of knowledge necessary at each decision point.

In conclusion, it should be noted that these program aims are consistent with the broad aims of elementary and secondary guidance programs outlined in the OSCA Position Paper attached to this brief.

—acquérir une connaissance du processus de planification d'une carrière

—développer l'aptitude à organiser son temps

4. Des renseignements sur les carrières professionnelles

—présenter les sources de renseignement sur les carrières professionnelles

—développer une prise de conscience de la situation économique et des tendances en matière d'emploi.

5. Des renseignements sur l'éducation

—encourager le choix de programmes répondant aux besoins du niveau secondaire

—aider à terminer avec succès l'école élémentaire et secondaire

—encourager le choix de programmes qui conviennent le mieux au niveau universitaire

—inculquer la notion que l'éducation est un processus qui dure toute la vie.

6. Emploi

—développer les aptitudes nécessaires pour obtenir un emploi et l'exercer avec succès.

Vous trouverez ci-inclus un diagramme d'acheminement soulignant le processus décisionnel que doit suivre chaque étudiant, ainsi que les connaissances nécessaires préalables à chaque étape décisionnelle.

En conclusion, il faut noter que ces objectifs de programmes sont conformes aux grands objectifs des programmes d'orientation élémentaires et secondaires mentionnés dans le document de l'OSCA joint à ce mémoire.

PROCESS FLOW CHART — CAREER DECISIONS

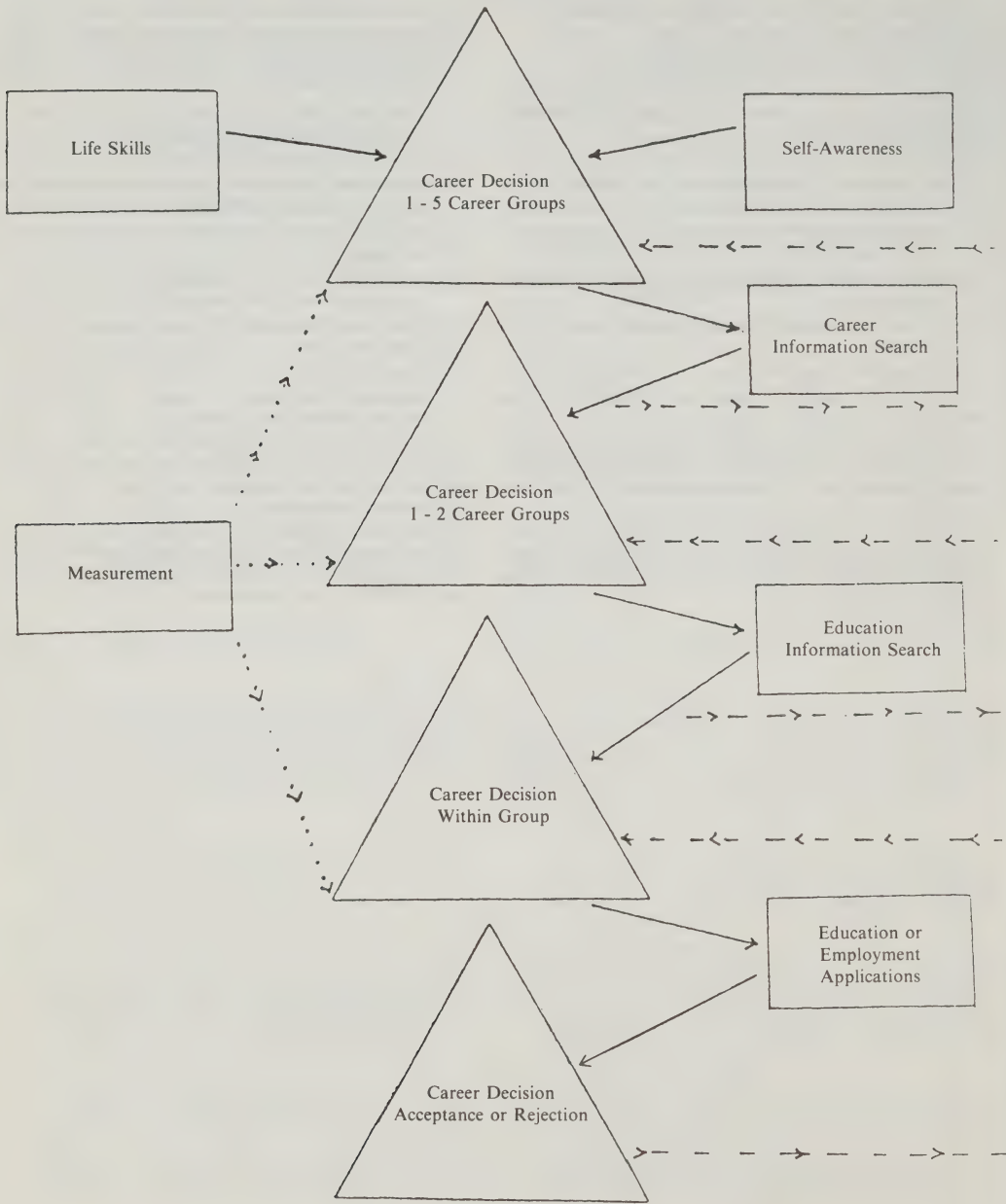
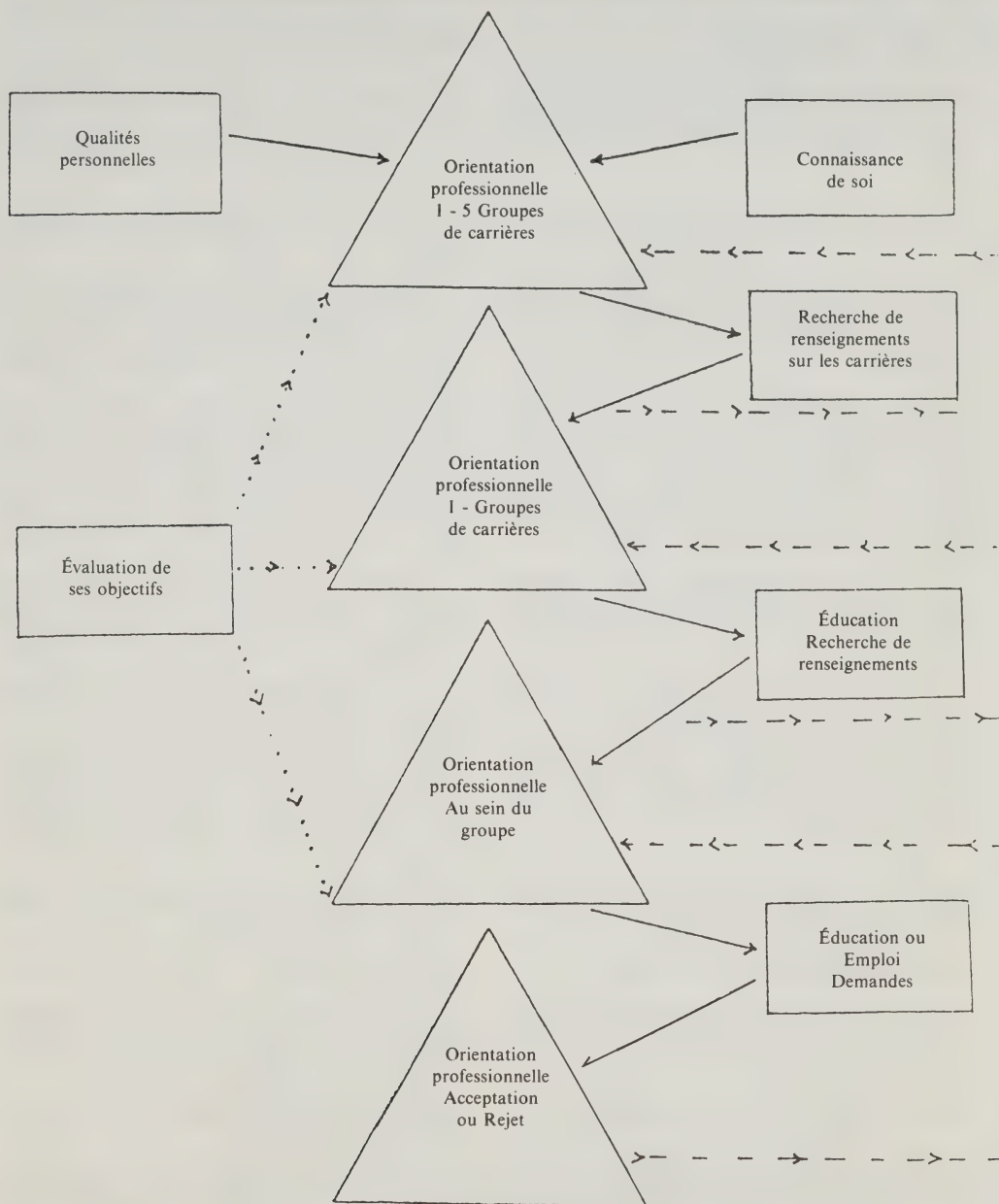


DIAGRAMME D'ACHEMINEMENT DU PROCESSUS DÉCISIONNEL — CARRIÈRE



RECOMMENDATIONS

The Ontario School Counsellors' Association would like to make the following recommendations:

1. That the recommended guidelines for guidance services in schools in Ontario as issued by the Ministry of Education be implemented and monitored to ensure every student from kindergarten to grade 13 has equal access to a quality program of guidance services.

2. That a comprehensive career education program become a compulsory part of every student's program.

3. That an advisory council be established, with federal support and funding, composed of representatives of the provincial counselling associations to share programs and expertise which would meet the problems of youth unemployment.

4. That the federal government, in conjunction with provincial governments, provide money for research and development of programs and materials that will respond to problems identified earlier in this brief.

In addition to these recommendations, OSCA has made the following recommendations to the Canadian School Trustees Association in response to their *Position Paper on School Guidance Services*:

1. That each school board establish a career assessment centre to facilitate not only career assessment but the selection, collection, and dissemination of career education materials.

2. That each student should have access to a comprehensive career education program from kindergarten to grade 13 which clearly outlines desired learner outcomes.

3. That CSTA encourage school trustee associations in Ontario to exert pressure on the Ministry of Education to ensure that only fully certified counsellors are assigned guidance/counselling responsibilities.

4. That CSTA recognize the importance of meaningful input from professional counsellor associations with regard to training and certification of counsellors.

5. That school counsellors be represented on community-based advisory committees on career education.

6. That each school (K-13) employ fully certified counsellors in proportion to enrolment in order to facilitate the implementation of the proposed program in career guidance.

7. That trustee associations do all in their power to secure and allocate financial support for guidance service.

The final recommendation from the Ontario School Counsellors' Association is that our recommendations in this brief be endorsed through the development of a Guidance and

RECOMMANDATIONS

L'Ontario School Counsellors' Association désire faire les recommandations suivantes:

1. Que les directives concernant les services d'orientation professionnelle dans les écoles de l'Ontario et publiées par le ministère de l'Éducation soient mises en vigueur et qu'elles fassent l'objet d'une surveillance afin de s'assurer que chaque étudiant de la maternelle à la 13^e année bénéficie de services d'orientation professionnelle de qualité sur un pied d'égalité.

2. Qu'un programme complet d'orientation professionnelle soit obligatoirement intégré dans tous les programmes scolaires.

3. Qu'un conseil consultatif soit créé, avec l'appui et le financement du gouvernement fédéral, composé de représentants des associations provinciales d'orientation professionnelle pour décider des programmes et partager leurs connaissances en vue de trouver une solution au problème d'emploi de la jeunesse.

4. Que le gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements provinciaux, consacre des fonds à la recherche et à l'élaboration de programmes et de matériel pour répondre aux besoins définis plus tôt dans ce mémoire.

Outre ces recommandations, l'OSCA font les recommandations suivantes au Canadian School Trustees Association en réponse à leur document *"Position Paper on School Guidance Services"*:

1. Que chaque conseil scolaire procède à l'établissement d'un centre d'évaluation des carrières pour faciliter non seulement l'évaluation des carrières mais aussi le choix, l'assemblage, et la diffusion de matériel d'orientation professionnelle.

2. Que chaque étudiant ait de la maternelle à la 13^e année accès à un programme complet d'éducation professionnelle qui définisse clairement les choix d'études possibles.

3. Que la CSTA encourage les associations d'administrateurs scolaires en Ontario à exercer des pressions sur le ministère de l'Éducation pour s'assurer que seuls les conseillers pédagogiques possédant un certificat en bonne et due forme se voient assigner des fonctions d'orientation professionnelle.

4. Que le CSTA reconnaisse l'importance de la participation des associations de conseillers pédagogiques professionnels à la formation des conseillers.

5. Que conseillers pédagogiques soient représentés au sein du conseil consultatif des collectivités sur l'orientation professionnelle.

6. Que chaque école ait à son service un nombre de conseillers pédagogiques diplômés proportionnel au nombre d'étudiants afin de faciliter l'application du programme envisagé en matière d'orientation professionnelle.

7. Que les associations d'administrateurs fassent tout en leur pouvoir pour obtenir et allouer l'appui financier destiné aux services d'orientation.

La dernière recommandation de l'Ontario Counsellors' Association veut que l'on souscrive à nos recommandations contenues dans le présent mémoire en adoptant une politique

Counselling policy, and supported with funding. For unless our recommendations are not accepted, OSCA believes that the Parliamentary Task Force will not accomplish what we believe you want to accomplish with respect to youth unemployment in Canada.

We respectfully submit this brief for your consideration.

November 80

d'orientation professionnelle appuyée par des fonds suffisants. À moins que nos recommandations ne soient pas acceptées, l'OSCA est d'avis que le Groupe de travail parlementaire n'aura pas accompli la tâche qu'il désire selon nous accomplir, en ce qui concerne le chômage chez les jeunes au Canada.

Nous soumettons respectueusement le présent mémoire à votre attention.

Novembre 80

APPENDIX "EMPLB-29"

A SUBMISSION TO
THE PARLIAMENTARY TASK FORCE
ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s
BY
THE PEEL INDUSTRIAL TRAINING
ADVISORY COMMITTEE

Derwyn Hancocks
Chairman

Bob Pearce
Regional Administrator

January 27, 1981

INTRODUCTION:

The Peel Industrial Training Advisory Committee (P.I.T.A.C.) has been actively involved in resolving the problem of skilled worker shortages, at the local level, since June 1979.

The purpose of this submission is to share our experience with this Committee in the hope that the problems we have encountered, the observations we have made, and the solutions we are attempting, at the local level, may be of value in your attempts to initiate a National response to the problem.

Due to time restraints and our limited resources, we have not attempted to submit a fully comprehensive and analytical document. Many of our comments will be purely observations arising from interaction with a large number of individuals in the Government, Education and Industrial systems.

We would be pleased to answer questions on any of these points.

HOW WAS P.I.T.A.C. FORMED?

P.I.T.A.C. is a Community Industrial Training Committee (CITC) that was formed in response to a Provincial Government initiative under its Employer Sponsored Training program to encourage Industry to solve its own problems related to skilled worker shortages.

A list of member Companies is included as Appendix I.

WHY WAS P.I.T.A.C. FORMED?

Shortages of skilled workers existed in Peel Region and the situation was worsening. The founding Companies of P.I.T.A.C. shared this common problem.

No definition of shortage was available in terms of skills required, numbers and timing.

There was no apparent systematic approach to the resolution of the problem. Education, Government and individual Companies were doing their own thing, with little communication and coordination.

APPENDICE «EMPLB-29»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU
GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE
SUR
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI DES ANNÉES 80
PAR
THE PEEL INDUSTRIAL TRAINING
ADVISORY COMMITTEE

Derwyn Hancocks
Président

Bob Pearce
Administrateur régional

27 janvier 1981

INTRODUCTION

Le (PITAC) Pell Industrial Training Advisory Committee a participé activement, depuis juin 1979, à la recherche d'une solution aux problèmes de pénurie d'ouvriers qualifiés au niveau local.

Le présent mémoire a pour but de partager notre expérience avec votre Comité dans l'espoir que les problèmes auxquels nous avons fait face, les observations que nous avons faites, et les solutions que nous avons tenté d'appliquer au niveau local, puissent être utiles dans vos efforts en vue de trouver une réponse nationale au problème.

Étant donné les délais restreints et nos ressources limitées, nous n'avons pas tenté de vous présenter un document complet et analytique. Bon nombre de nos observations sont le résultat des rapports entretenus avec un grand nombre de personnalités du gouvernement, du milieu de l'enseignement et du milieu industriels.

Nous serions heureux de répondre à toute question sur n'importe lequel de ces problèmes.

COMMENT LE PITAC A-T-IL ÉTÉ CONSTITUÉ?

Le PITAC est un Comité de formation industrielle communautaire créé à la suite d'une initiative du gouvernement provincial dans le cadre de son programme de formation dispensée par l'employeur en vue d'encourager l'industrie à résoudre ses propres problèmes relativement à la pénurie d'ouvriers qualifiés.

Une liste des sociétés membres figure à l'Annexe I.

POURQUOI LE PITAC A-T-IL ÉTÉ CRÉÉ?

La région de Peel connaissait une pénurie d'ouvriers qualifiés, situation qui allait s'aggravant. Les sociétés fondatrices du PITAC partageaient ce problème commun.

Aucune définition de la pénurie n'était disponible en ce qui concerne les compétences requises, l'importance des effectifs et les critères de temps.

On ne disposait d'aucune approche systématique visant à résoudre le problème. Le milieu de l'enseignement, le gouvernement et les sociétés prises individuellement agissaient chacun de leur côté avec peu de communication et de coordination.

A high percentage (52 per cent) of Secondary School students were not achieving Grade 12 level and are inadequately prepared for the world of work. This creates high youth unemployment and is considered a waste of potential talent that could be used to solve the skills shortage.

WHAT IS P.I.T.A.C.'s STRATEGY?

Our primary objective is to increase the supply of qualified skilled workers within the Region of Peel.

To accomplish this objective our strategy is based on the following principles:

1. A Training System is required consisting of:

Inputs—trainees from schools, unemployed, employed.

Conversion Process—provide basic skills and knowledge to trainees.

Outputs—trained people who meet quality specifications. This system, as in any other conversion process, requires coordination, synchronization and management. P.I.T.A.C.'s efforts have concentrated to date in obtaining inputs and the conversion process.

2. The Training System must be:

FLEXIBLE—to respond quickly to changes in technology, employment requirements, make up of the labour force etc.

EFFICIENT—to minimize the cost of training.

EFFECTIVE—to produce an individual that meets the quality standards required in the market place.

3. Industry will be responsible for providing practical training and participate in certifying Trainees as qualified.

4. Education institutions should be the vehicle to provide basic skills and advanced knowledge training.

5. Qualification of Trainees is to be based on demonstrated competency against well defined standards of performance. The traditional equating of time served with competence is not appropriate.

WHAT HAS BEEN THE EXPERIENCE OF P.I.T.A.C.?

(a) Vested Interests:

We observed there are many vested interest groups, some with preconceived concepts of training, and each generally trying to create or maintain individual empires.

Schools
Colleges
Provincial Government agencies
Federal Government agencies
Labour Groups
Industry

Un pourcentage élevé (52 p. 100) d'étudiants d'écoles secondaires n'atteignaient guère le niveau de la deuxième année et n'étaient donc pas suffisamment préparés pour le marché du travail. Le taux de chômage chez les jeunes était de ce fait très élevé et l'on considère qu'il s'agit là d'un gaspillage de talents potentiels qui auraient pu être utilisés pour résoudre le problème de la pénurie d'ouvriers spécialisés.

QUELLE EST LA STRATÉGIE DU COMITÉ CONSULTATIF DE PEEL EN MATIÈRE DE FORMATION INDUSTRIELLE (P.I.T.A.C.)?

Notre objectif premier est d'accroître le nombre de travailleurs spécialisés compétents dans la région de Peel.

Pour réaliser cet objectif, notre stratégie repose sur les principes suivants:

1. La mise sur pied d'un système de formation comportant les éléments ci-dessous:

Recrutement—chez les étudiants, les personnes, en chômage ou celles qui ont un emploi.

Enseignement—donner aux stagiaires des compétences et des connaissances de base.

Résultats—des personnes formées répondant à des critères de qualité établis. Ce système, comme tout autre processus de formation, nécessite un travail efficace de coordination et de gestion. Les efforts du P.I.T.A.C. ont surtout porté jusqu'à présent sur le recrutement et l'enseignement.

2. Un système de formation doit être:

SOUPLE—pour s'ajuster rapidement aux changements de la technologie, aux exigences du travail et à la composition de la population active, etc.

RENTABLE—pour minimiser le coût de la formation.

EFFICACE—pour former des personnes qui répondront aux critères de qualité du marché du travail.

3. Il incombe à l'industrie d'assurer la formation pratique et de participer à l'attestation des compétences des stagiaires.

4. Les établissements d'enseignement doivent servir à donner les compétences de base et les connaissances approfondies voulues.

5. L'admissibilité des stagiaires doit reposer sur des compétences manifestes au regard de critères de rendement bien définis. Le calcul habituel des années d'expérience ajoutées à la compétence ne convient pas.

QUELS SONT LES ANTÉCÉDENTS DU P.I.T.A.C.?

a) Droits acquis:

Nous constatons qu'il existe de nombreux groupes d'intérêts bien établis; certains ont des idées préconçues de la formation et chacun essaie généralement de créer ou de conserver son empire individuel.

Écoles
Collèges
Organismes du gouvernement provincial
Organismes du gouvernement fédéral
Groupes de travailleurs
Industrie

This results in so much negotiation and compromise that little gets done—unless a strong organization can act as mediator and arbitrator.

(b) Manpower Planning:

Manpower planning in many Companies is non-existent or, at best, inadequate. P.I.T.A.C. conducted a needs survey of 611 Companies. (Summary of Report attached as Appendix II.) In conducting the survey,

Personal contact was established with 208 Companies.

Only 46 could estimate their needs for the period 1981 to 1983.

A subsequent Manpower Planning Seminar, organized by P.I.T.A.C. and Sheridan College was very poorly attended.

(c) Little Sense of Urgency towards training in industry.

Most of our achievements have been accomplished by a small group of dedicated individuals.

The organized development of skilled workers is not viewed as a high priority item in many Companies. The need is acknowledged, but few do anything about it. A greater sense of urgency is noted at mid-management levels than at the executive levels.

The downturn in the economy has lulled many Companies into a false sense of security due to the temporary availability of certain skilled persons in the open market.

In spite of developing Training Programs to meet the expressed needs of Industry, an excessive amount of personal contact and persuasion is required to obtain Trainee enrolment.

(d) Credibility of Institutions:

There is disbelief that Industry input to the Education and Government systems will produce any meaningful results quickly.

Lack of confidence in the Colleges' ability to deliver skills applicable to the shop floor.

A questionable track record of some CMTF retraining Programs in terms of quality of product, attitudes produced and size of Companies which benefit.

(e) Fear of "Pirating":

The complaint of small firms that they are training for the large ones is real. Many small Companies have lost skilled workers to large Corporations where those skilled workers are often under-utilized by being required to specialize on only one aspect of their trade.

The normal response is to refuse to train rather than evaluate ways of reducing turnover. Small Companies may lack the expertise to capitalize on their special advantages in the areas

Cela entraîne tellement de négociations et de compromis qu'on ne parvient pas à réaliser grand chose—à moins qu'un organisme fort ne puisse agir à titre de médiateur ou d'arbitre.

(b) Planification de la main-d'œuvre:

La planification de la main-d'œuvre, dans bien des compagnies, n'existe pas ou, au mieux, est insatisfaisante. Le P.I.T.A.C. a effectué une étude des besoins de 611 compagnies. (Un résumé du rapport figure à l'annexe II.) Dans le cadre de l'étude:

On a établi des contacts personnels avec 208 compagnies.

Seulement 46 d'entre elles pouvaient estimer leurs besoins pour la période de 1981 à 1983.

Un colloque sur la planification de la main-d'œuvre a subséquemment été organisé par le P.I.T.A.C. et le Collège Sheridan, et la participation a été très faible.

(c) La formation dans l'industrie: loin d'être prioritaire.

La plupart de nos réalisations sont le fait d'un petit groupe d'individus dévoués.

Bien des compagnies n'accordent pas une grande priorité à la formation organisée de travailleurs spécialisés. On ne reconnaît le besoin, mais on est peu nombreux à réagir. Les échelons intermédiaires de gestion saisissent plus que les échelons supérieurs le besoin pressant de formation.

La baisse de l'économie a donné à bien des compagnies une fausse impression de sécurité, du fait de la disponibilité temporaire de certains travailleurs spécialisés sur le marché du travail.

En plus de la création de programmes de formation pour répondre aux besoins de l'industrie, il faut établir des contacts personnels excessivement nombreux et accomplir des efforts extraordinaires de persuasion pour recruter des stagiaires.

(d) Crédibilité des établissements:

On ne croit pas que l'intervention de l'industrie dans les systèmes d'éducation et de gouvernement puisse vite apporter des résultats intéressants.

On ne croit pas non plus que les collèges soient capables de former des compétences utilisables dans l'industrie.

On remet en doute l'efficacité de certains programmes de recyclage exécutés dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada en ce qui concerne la qualité du produit, l'attitude des stagiaires et la taille des compagnies bénéficiaires.

(e) Peur du «maraudage»:

La plainte des petites compagnies qui soutiennent qu'elles forment des employés pour les sociétés plus importantes est bien fondée. Bien des compagnies plus modestes perdent leurs employés spécialisés aux mains de sociétés plus grandes où les travailleurs sont souvent sous-utilisés, étant obligés de se spécialiser dans un seul aspect de leur métier.

La réaction habituelle des petites compagnies dans cette situation consiste à refuser de dispenser de la formation plutôt que de chercher des moyens de réduire le taux de roulement.

of recruitment, job enrichment, working conditions and environment.

'Pirating' will continue until supply and demand are balanced.

(f) Proliferation of Government Programs:

Industry is confused by the large number of Government Programs that subsidize training.

Only Companies with staff specialists are able to remain current on the Programs and level of funding available.

The large number of Programs, with their different bureaucracies, objectives, guidelines and paper flows raises obvious questions of efficiency and effectiveness.

Conflicts in the Regulations are not easily resolved: e.g., the need to be out of school for a year before CMTP will cover College tuition fees.

Because of the large amounts of money being expended by Government and Education, there is an expectation that this alone will solve the problem of skills shortages.

(g) The Despair of Youth:

Young people are becoming increasingly interested in skilled trades careers.

They lack effective career guidance and aptitude assessment services, particularly in the skilled trade areas.

They have no clearly visible access point into Industrial Training Programs and become frustrated at being passed from one agency to another.

They drop out of school and learn from bitter experience that they are ill prepared for further development.

(h) Required Delivery Flexibility Not Available:

The different needs of individuals and Companies and the rapid change taking place in industrial Technology require a highly flexible training delivery system.

The College funding systems and the guaranteed income from CMTP Programs provides little incentive for the Colleges to develop more efficient and flexible delivery techniques.

Progress in implementing modern training technology needs to be accelerated.

Traditional approaches such as minimum class size, separate programs, rigid scheduling "theory in the morning and practical in the afternoon" are no longer adequate.

(i) Training Commitment:

Training is a management philosophy—one either believes in it and makes it happen or one doesn't.

Les petites compagnies n'ont peut-être pas le savoir-faire voulu pour tirer profit de leurs avantages spéciaux en matière de recrutement, de perfectionnement de carrière, et de conditions et de milieu de travail.

Cette situation persistera tant qu'il n'y aura pas équilibre entre l'offre et la demande.

f) Prolifération des programmes gouvernementaux:

L'industrie a du mal à démêler le grand nombre de programmes gouvernementaux de subventions de la formation.

Seules les compagnies dotées d'un personnel spécialisé peuvent se tenir au courant des programmes existants et du degré de financement disponible.

Ces nombreux programmes, avec tout ce qu'ils comportent de paperasse administrative, d'objectifs, de lignes directrices et d'échanges de documents suscitent des doutes manifestes quant à leur rentabilité et à leur efficacité.

Les contradictions dans les règlements ne sont pas faciles à élucider: par exemple, le critère selon lequel il faut avoir quitté l'école depuis un an pour que le Programme de formation de la Main-d'œuvre du Canada paye les frais de scolarité au collège.

Parce que d'énormes sommes sont dépensées par le gouvernement et les systèmes d'éducation, on s'attend à ce que cela suffise pour résoudre le problème de pénuries de main-d'œuvres spécialisées.

g) Le désespoir des jeunes:

Les jeunes s'intéressent de plus en plus à des carrières dans des métiers spécialisés.

Les jeunes manquent de services efficaces d'orientation de carrière et d'évaluation de leurs aptitudes, particulièrement dans le domaine des métiers spécialisés.

Ils n'ont aucun accès direct aux programmes de formation industrielle et se sentent frustrés de se faire renvoyer d'un service à l'autre.

Ils abandonnent l'école et se rendent vite à l'évidence qu'ils sont mal préparés pour parfaire leur éducation.

h) Manque de souplesse dans la prestation de la formation:

Les besoins différents des individus et des compagnies, ainsi que l'évolution rapide de la technologie industrielle exigent un système de formation très souple.

Les systèmes de financement des collèges et les mesures de garantie des revenus dans le cadre des Programmes de formation de la main-d'œuvre du Canada incitent peu les collèges à développer des techniques de formation plus efficaces et plus souples.

Les progrès dans l'application de techniques de formation modernes doivent s'accomplir plus rapidement.

Les formules traditionnelles comme celles des classes les plus petites possibles, des programmes distincts, des horaires fixes de théorie dans la matinée et de pratique dans l'après-midi ne fonctionnent plus.

i) Engagement en matière de formation:

La formation est un principe de gestion—on y croit et on le fait marcher, ou on n'y croit pas.

Many Companies conduct effective training programs regardless of Government funding programs. Government assistance in these situations becomes merely a 'bonus'.

Companies committed to training view it as an investment in their future and fully understand the benefits.

Those not philosophically committed to training view it as an expense and in difficult times move quickly to reduce or eliminate this cost. These are the companies that expect the Government to solve the problem.

Many small Companies are philosophically committed to training, but physically do not have the time available to devote to trainees for the development of skills and aptitudes.

(j) Lack of Facilities:

Technical training facilities in this Region are limited.

Those facilities that do exist are heavily devoted to CMTF training with little time left for other groups.

This limitation is lessening, however, through a grant by the Provincial Government to purchase equipment and construct space to house this equipment at Sheridan College. To date \$200,000 has been granted for equipment purchase. We understand \$800,000 has been approved for the construction of a training centre building.

RECOMMENDATIONS:

1. Rationalize and Coordinate the Role of Secondary Schools and Colleges:

The Secondary School System should provide basic *core skills* training and Colleges advanced skill and "High-Technology" *knowledge* training. This does not mean that each school location should have fully equipped shops.

Establish a clear access point for school leavers to enter Industrial Training Programs.

See also recommendation number 5.

2. Skilled Trades Career Counselling:

More students both male and female require exposure to technical trades in the secondary school system.

Guidance counsellors need upgrading and knowledge in the benefits of skilled trade careers.

Skilled trades careers need to be sold as being equally prestigious as other professions. They should not be viewed as careers for those who do not have the academic capability of becoming a "brain surgeon."

Retired skilled workers could be a resource to provide such counselling.

Encourage the adoption of a high school by local industry to create liaison with students and faculty.

Bien des compagnies dirigent des programmes de formation efficaces, peu importe l'apport financier du gouvernement. L'aide gouvernementale est considérée, dans ces cas-là, simplement comme un boni.

Les compagnies qui croient en la formation la considèrent comme un placement dans leur avenir et saisissent toute l'ampleur des avantages qu'elle comporte.

Ceux qui ne croient pas aux principes de la formation la considèrent comme une dépense et, en périodes de contrainte économique, s'empressent d'en réduire ou d'en éliminer les coûts. Ce sont elles qui s'attendent à ce que le gouvernement résolve le problème.

Bien des petites compagnies croient au principe de la formation, mais elles n'ont pas le temps voulu pour développer les compétences et les aptitudes de leurs employés.

j) Manque d'installations:

Les installations de formation techniques sont limitées dans la région.

Les installations qui existent sont réservées en grande partie aux programmes de formation de la main-d'œuvre du Canada, et il reste peu de temps pour les autres groupes.

Cette contrainte se dissipe, cependant, grâce à une subvention du gouvernement provincial pour l'achat d'équipement et l'aménagement de locaux au collège Sheridan. Jusqu'à présent, on a reçu \$200,000 de subvention pour l'achat d'équipement. Nous devrions recevoir \$800,000 pour la construction d'un centre de formation.

RECOMMENDATIONS:

1. Rationalisation et coordination du rôle des écoles secondaires et des collèges:

Le système d'écoles secondaires devrait permettre de développer des compétences générales de base et les collèges, des compétences et des connaissances techniques avancées. Cela ne veut pas dire que chaque école doit posséder des ateliers tout équipés.

Ceux qui abandonnent l'école devraient avoir directement accès au programme de formation industrielle.

Voir aussi la recommandation n° 5.

2. Orientation de carrière dans des métiers spécialisés:

Plus d'étudiants, aussi bien chez les hommes que chez les femmes, ont besoin d'être exposés à des métiers techniques au niveau des études secondaires.

Les orienteurs doivent apprendre à connaître les avantages que comportent les carrières dans des métiers spécialisés.

Les carrières dans des métiers spécialisés doivent être vues comme étant aussi prestigieuses que d'autres professions. Elles ne doivent pas être considérées comme des carrières pour ceux qui n'ont pas les aptitudes voulues pour devenir chirurgien.

Les travailleurs spécialisés à la retraite pourraient participer à l'orientation.

L'industrie locale devrait être encouragée à adopter une école secondaire pour y établir des rapports avec les étudiants et les facultés.

3. Review and Rationalize Current Expenditures by the Public Sector on Training:

We believe the cost effectiveness of Federal/Provincial spending needs validation. There is a feeling that programs have been heaped on each other and that duplication exists. Some questions that need answers are:

How much is being currently spent by Federal and Provincial Governments?

What are the objectives of each program?

Is there duplication?

What is the quality of graduates? How do we know?

Should there be selection criteria for trainees?

What are the administration and auditing costs of each program?

What is the failure rate, if any?

Are these priorities: i.e., what is the value of the skill produced to the National/Provincial/Regional economy?

Is on-the-job training under each program really being delivered? How do we know?

What is the placement rate at the job level for which the training is intended?

What is the pay back period: i.e., how long are the skills applied on the job?

What size of Company is the major benefactor?

Would the training have occurred without Government assistance?

Are funds being used to correct inadequacies in the Secondary Schools?

Are there cheaper alternatives? i.e., more imaginative use of an increasing resource—retired skilled workers as part time instructors, trainee mentors, etc.

4. Beware of the Levy-Grant System:

You will receive many recommendations to adopt the Levy—Grant System to finance training.

We are opposed to such an approach for the following reasons:

Such a system will not assure that training takes place (see item (i) under Experience of P.I.T.A.C.).

For Companies not committed to training, it is probably a levy will be simply passed on to consumers in the form of price increases with no additional trainees being taken into the system. We will be no farther ahead than presently.

Another organizational bureaucracy requiring multi boards, subcommittees, inspectors, specialists will be in-

3. Révision et rationalisation des dépenses actuelles du secteur public en matière de formation:

Nous croyons que l'efficacité par rapport au coût des dépenses fédérales-provinciales a besoin d'être relevée. On croit que les programmes se chevauchent et qu'il y a du double emploi. Voici quelques questions auxquelles il faudrait répondre:

Quelles sommes les gouvernements fédéral et provinciaux dépensent-ils?

Quels sont les objectifs de chaque programme?

Y a-t-il double emploi?

Quelle est la qualité des diplômés? Comment l'évaluer?

Devrait-il exister des critères de sélection des stagiaires?

Quels sont les coûts d'administration et de vérification de chaque programme?

Quel est le taux d'échec, le cas échéant?

Ces programmes sont-ils prioritaires; c'est-à-dire quelle importance ces nouvelles compétences ont-elles par rapport à l'économie nationale, provinciale et régionale?

Chaque programme comporte-t-il un élément de formation en cours d'emploi? Comment savoir si cet élément est bien exécuté?

Quel est le taux de placement des diplômés au niveau d'emploi visé par le programme de formation?

Quelle est la période de rentabilité: c'est-à-dire pendant combien de temps les compétences servent-elles à accomplir le travail?

Quelle envergure ont les compagnies qui bénéficient le plus des programmes?

La formation aurait-elle été dispensée sans l'aide du gouvernement?

Utilise-t-on des fonds pour pallier des lacunes dans les écoles secondaires?

Existe-t-il des options moins chères? Par exemple: utilisation plus efficace d'une ressource croissante—les travailleurs spécialisés à la retraite comme instructeurs à temps partiel, moniteurs pour les stagiaires, etc.

4. Attention au système d'impôt-subvention:

De nombreuses recommandations vous inviteront à adopter un système de retenue-subvention pour financer la formation.

Nous nous opposons à cette formule pour les raisons suivantes:

Ce système ne garantit pas que la formation sera dispensée (voir l'article (i) sous la rubrique antécédents du P.I.T.A.C.).

Pour les compagnies qui ne croient pas au principe de la formation, il est probable que l'impôt prélevé soit simplement imputé au consommateur par une hausse des prix et qu'aucun stagiaire additionnel ne soit intégré au système. Nous ne serons pas plus avancés que maintenant.

Il faudra inévitablement créer une autre organisation administrative avec ses nombreux conseils, sous-comités,

evitably required adding to an already heavy expense in this area.

The difficulty in defining "skilled worker" in view of rapid changes occurring in traditional occupations.

There is danger such a system will lock Canada into a slow response, rigid system that is the opposite of what is required.

5. Create Regional Technical Training Centres:

Where industrial concentration is sufficient, establish fully equipped, modern industrial Training Centres with the following features:

Designed as training factories with a maximum of real work industrial equipment and environment.

Operated to industrial standards of time-keeping, safety, discipline, working hours, productivity, and quality.

Visibly separated from the College and Secondary School system, but maintaining close cooperation.

Managed by a Board of Directors representing Industry, Labour, and Government.

Provide a basic core skills programs as preparation for on-the-job training in a chosen Trade.

Able to assess aptitudes of students and provide career guidance.

Available to all who possess necessary aptitudes.

Serve as a visible entry point for young people.

Provide a testing service to maintain minimum standards.

Provide monitoring to ensure on-the-job training takes place.

Provide placement service to students and employers alike.

Be able to lead into high technology areas and anticipate changing requirements in the technical field.

Use modern communications techniques to service remote areas where financial justification for such centres does not exist.

Provide total flexibility of training delivery be it day release, block release, cooperative training, off shift or whatever.

A schematic of the training centre concept is shown in Appendix III.

If this approach is realized, it is expected funding of a technical training centre could be made available by diverting expenditures from existing programs such as CMITP, CMTP, T.I.B.I., OCAP, apprenticeship, E.S.T., CTSTP, etc.

inspecteurs et spécialistes, ce qui ajoutera aux coûts déjà élevés d'administration.

Il est difficile de définir le «travailleur spécialisé», compte tenu des changements rapides qui s'opèrent dans les métiers traditionnels.

Un tel système risque d'embourber le Canada dans un système lent et rigide, absolument opposé à ce qu'il nous faut.

5. Création de centres régionaux de formation technique:

Là où il y a suffisamment d'industries, il faudrait aménager des centres de formation industrielle modernes pleinement équipés, dotés des caractéristiques suivantes:

Qui sont conçus en tant qu'usines de formation dotés tout l'équipement industriel réel possible.

Qui fonctionnent selon des normes industrielles établies en matière de contrôle des présences, de sécurité, de discipline, d'heures de travail, de productivité et de qualité.

Qui soient distincts des établissements d'enseignement collégial et secondaire, mais qui travaillent en étroite collaboration avec ceux-ci.

Qui soient dirigés par un conseil d'administration comptant des représentants de l'industrie, de la main-d'œuvre et du gouvernement.

Qui offrent des programmes préparatoires à la formation en cours d'emploi dans une discipline choisie.

Qui soient en mesure d'évaluer les aptitudes des étudiants et d'orienter leur carrière.

Qui puissent accueillir tous ceux qui ont les aptitudes voulues.

Qui soient considérés par les jeunes comme un point d'entrée sur le marché du travail.

Qui assurent un service d'examen aux fins du maintien de normes minimales.

Qui prennent les mesures de contrôle visant à assurer la formation en cours d'emploi.

Qui offrent un service de placement aux étudiants ainsi qu'aux employeurs.

Qui soient à l'avant-garde dans les domaines de haute technologie, et en mesure d'anticiper les besoins nouveaux dans les domaines techniques.

Qui utilisent des techniques modernes de communication pour desservir les régions éloignées où il ne serait pas rentable d'établir de tels centres.

Qui puissent faire preuve de toute la souplesse voulue, qu'il s'agisse d'assurer une formation sur une période d'une ou de plusieurs journées, en collaboration, en dehors des heures de travail, etc.

On trouvera à l'annexe III un exposé du concept des centres de formation.

Si ce concept était adopté, il serait possible de financer les centres de formation technique à même les crédits actuellement affectés à des programmes comme le P.F.I.M.C., le P.F.M.C., le programme de formation industrielle et commerciale, l'Opération expérience pratique en Ontario, la formation en apprentissage, la formation financée par les employeurs, le P.F.M.P.M.S., etc.

This approach may revise many serious jurisdictional problems, but when viewed in terms of a realistic and effective training system, could have major impact on skilled trades shortages.

The core programs offered in a technical training centre should be viewed as legitimate post-secondary school education.

6. *Reduce the Real and Imagined Costs of Training:*

Ensure that the Secondary Schools, Colleges and/or Industrial Training Centres produce job entry level Trainees proficient in the common core industrial skills.

Examine the training efforts of Corporations and use the persuasive instruments already available to bring about increased training activity.

Recognize that both the employer and Apprentice assume obligations when an Apprenticeship Contract is signed. When there is a breach of contract by either party, there should be some consequences.

Develop Programs to assist small business to evaluate the real cost of training and the cost of not training.

Encourage the implementation of Co-op Programs at the local level. This would enable a large number of small Companies to contribute to skilled worker development without being committed to three to four years of wages.

Concentrate financial assistance in the early stages of a Training Program when the training is most costly to the employer and the risk is greatest.

CONCLUSION

Attitudes, perceptions and reality cannot be changed quickly.

We have a shortage of qualified skilled people—money alone will not solve the shortage.

Pirating of skilled people will continue.

Some Companies will continue to train, others won't.

Jurisdictions and vested interests will die hard.

None of these can be legislated out of existence.

We now find ourselves in a situation that was aptly described by Peter Drucker when he wrote:

"An established company which in an age demanding innovation is not capable of innovation is doomed to decline and extinction, and a management which is such a period does not know how to manage innovation is unequal to its task. Managing innovation will increasingly become a challenge to management, and especially to top management, and a touchstone of its competence."

P.I.T.A.C. as a Committee has found, in fact, a high level of cooperation in Government and Education, and a willingness to try new approaches within the limits of their authority. We are grateful for this level of commitment. The job to be done is to revise the level of commitment in Industry to at least equal that of Government and Education.

Cette approche pourrait raviver nombre de graves problèmes de compétence mais elle contribuerait certes, s'il y avait création d'un système de formation réaliste et efficace, à combler les pénuries de main-d'œuvre spécialisée.

Les programmes de base offerts dans un centre de formation technique devraient être considérés comme une continuation du programme d'enseignement postsecondaire.

6. *Réduire les coûts réels et imaginaires de formation:*

S'assurer que les écoles secondaires, les collèges et les centres de formation industrielle forment un nombre suffisant de stagiaires prêts à exercer des métiers divers.

Examiner les efforts de formation des entreprises et utiliser les moyens de persuasion existants pour accroître les activités en matière de formation.

Reconnaître que l'employeur et l'apprenti contractent tous deux des obligations lorsqu'ils signent un contrat d'apprentissage et prévoir les mesures à prendre en cas de bris de contrat.

Élaborer des programmes visant à aider les petites entreprises à évaluer le coût réel de la formation et des conséquences de l'absence de formation.

Encourager la mise en œuvre de programmes coopératifs au niveau local. Cela permettrait à un grand nombre de petites entreprises de contribuer à la formation de travailleurs qualifiés sans avoir pour autant à verser trois ou quatre années de salaires.

Fournir une plus grande aide financière au tout début d'un programme de formation, soit au moment où celle-ci coûte plus cher à l'employeur et présente pour lui plus de risques.

CONCLUSION

Les attitudes, les perceptions et la réalité ne peuvent changer du jour au lendemain.

Il y a pénurie de travailleurs qualifiés—l'argent ne pourra seul résoudre ce problème.

Le débouchage de travailleurs qualifiés se poursuivra.

Certaines entreprises continueront d'assurer une formation, d'autres non.

On continuera à revendiquer des droits et des intérêts acquis.

Il est impossible d'adopter des lois correctrices.

Nous nous trouvons dans une situation qu'a très bien décrite Peter Drucker lorsqu'il a écrit:

«Une entreprise qui ne peut, en période d'innovations, apporter les changements qui s'imposent est vouée au déclin et à l'extinction. Les cadres qui ne savent pas faire face aux innovations sont inaptes à exercer leur rôle. Les innovations représenteront un défi de plus en plus grand pour les cadres, notamment pour les cadres supérieurs, et c'est à la façon dont ils le relèveront qu'on reconnaîtra leur compétence.»

Le C.C.F.I.P. est d'avis que le gouvernement et les établissements d'enseignement sont grandement prêts à collaborer et à essayer de nouvelles approches dans les limites de leur compétence. Nous en sommes très heureux. L'étape suivante consiste à amener l'industrie à collaborer dans la même mesure que le gouvernement et les établissements d'enseignement.

APPENDIX I

PEEL INDUSTRIAL TRAINING ADVISORY COMMITTEE
MEMBER COMPANIES

COMPANY	LOCATION	PRODUCT	NUMBER OF EMPLOYEES
Standard Brands	Mississauga	Pet Foods	B
Westroc Industries	Mississauga	Building Materials	B
Mannesmann Demag	Mississauga	Material Handling Equip.	B
A.E.C.L.	Mississauga	Nuclear Development	C
Carter Carburetor	Brampton	Auto Parts	B
Ferranti-Packard	Mississauga	Electronic Equip.	C
American Motors	Brampton	Automobiles	C
Huskey Injection Molding	Bolton	Moulding Machines	C
Industrial Precision	Mississauga	Tools & Dies	A
Highway Trailers of Can.	Mississauga	Transport Trailers	C
Milrod Metal Prod.	Mississauga	Wire Products	A
St. Lawrence Starch Co.	Mississauga	Food	B
Stevenson Tool & Die	Brampton	Tools & Dies	A
Mac-Wood Machine	Brampton	Machine Service	A
Wilson Display	Mississauga	Retail Fixtures	A
Hinsperger Poly Ind.	Mississauga	Tarpaulins	A
Industrial Wire & Cable	Toronto	Electricai Wire	C
Pro-Eco	Mississauga	Machine Service	A
Cummings Signs	Brampton	Signs	A
Trans Communications	Mississauga	Electronic Products	B
Fathom Oceanology	Mississauga	Marine Equipment	A
Smith Kline & French	Mississauga	Pharmaceuticals	B
Lamson & Sessions	Mississauga	Fasteners	A
Hyster Canada	Mississauga	Lift Trucks	A
Diemaster	Mississauga	Tools & Dies	A
Komline Sanderson	Brampton	Metal Fabrications	A
Sala Machine Works	Mississauga	Metal Fabrications	A
Peacock Brothers Ltd.	Mississauga	Machine Service	A
J. Walter Co.	Mississauga	Power Tools	A
Caterpillar of Canada	Mississauga	Construction Equipment	C
Garland Commercial Ranges	Mississauga	Restaurant Equipment	B
Plough (Canada) Ltd.	Mississauga	Cosmetics	B
Domglas Incorporated	Mississauga	Bottles	C
CTS of Canada	Mississauga	Electronic Products	C
Diversey	Mississauga	Chemicals	B
W. Ralston & Co.	Mississauga	Plastic Films	A
Derby Pet Foods	Mississauga	Pet Foods	A
Cryovac	Mississauga	Plastic Films	C
Ralston Purina	Mississauga	Pet Foods	B
C.I.L.	Mississauga	Plastic Films	B
Stemco	Mississauga	Truck Parts	A
Aqualine	Mississauga	Hardware Supplies	A
Marr Electric	Mississauga	Electrical Connectors	A
Hermes Abrasives	Mississauga	Abrasives	A
RHP Canada Ltd.	Mississauga	Bearings	A
Rubbermaid Canada Inc.	Mississauga	Rubber Mouldings	C
Sealed Air of Canada	Brampton	Insulating Blankets	A
Goshen Rubber	Brampton	Rubber Seals	A
Canadian Admiral Corp.	Mississauga	Appliances	C
Orenda	Mississauga	Aircraft Engines	C
H. L. Blachford	Mississauga	Lubricants	A
DiPaolo Machine Works	Mississauga	Binding Equip.	A
IKO Industries	Brampton	Construction Supplies	B
American Can	Brampton	Packaging	C
Motor Specialty	Mississauga	Auto Parts	A
Treblex Ltd.	Mississauga	Glazing Products	A
Amhil Enterprises	Mississauga	Plastic Lids	A
W. H. Rorer (Canada) Ltd.	Brampton	Pharmaceuticals	A
Anthes Brampton Office Products	Brampton	Stationery	B

ANNEXE I
COMITÉ CONSULTATIF DE LA FORMATION INDUSTRIELLE À PEEL
ENTREPRISES MEMBRES

ENTREPRISE	EMPLACEMENT	PRODUIT	NOMBRE D'EMPLOYÉS
Standard Brands	Mississauga	Nourriture pour animaux	B
Westroc Industries	Mississauga	Matériaux de construction	B
Mannesmann Demag	Mississauga	Outillage de manutention	B
A.E.C.L.	Mississauga	Développement nucléaire	C
Carter Carburetor	Brampton	Pièces d'automobiles	B
Ferranti-Packard	Mississauga	Équipement électronique	C
American Motors	Brampton	Véhicules automobiles	C
Huskey Injection Molding	Bolton	Machines à mouler	C
Industrial Precision	Mississauga	Outils et matrices	A
Highway Trailers du Can.	Mississauga	Remorques	C
Milrod Metal Prod.	Mississauga	Produits métalliques	A
St. Lawrence Starch Co.	Mississauga	Produits alimentaires	B
Stevenson Tool & Die	Brampton	Outils et matrices	A
Mac-Wood Machine	Brampton	Entretien de machines	A
Wilson Display	Mississauga	Installations pour commerce de détail	A
Hinsperger Poly Ind.	Mississauga	Bâches	A
Industrial Wire & Cable	Toronto	Fils électriques	C
Pro-Eco	Mississauga	Entretien de machines	A
Cummings Signs	Brampton	Enseignes	A
Trans Communications	Mississauga	Produits électroniques	B
Fathom Oceanology	Mississauga	Outillage marin	A
Smith Kline & French	Mississauga	Produits pharmaceutiques	B
Lamson & Sessions	Mississauga	Attaches	A
Hyster Canada	Mississauga	Gerbeuses	A
Diemaster	Mississauga	Outils et matrices	A
Komline Sanderson	Brampton	Fabrication de produits en métal	A
Sala Machine Works	Mississauga		A
Peacock Brothers Ltd.	Mississauga	Entretien de machines	A
J. Walter Co.	Mississauga	Outils mécaniques	A
Caterpillar du Canada	Mississauga	Outillage de construction	C
Garland Commercial Ranges	Mississauga	Matériel de restaurant	B
Plough (Canada) Ltd.	Mississauga	Cosmétiques	B
Domglas Incorporated	Mississauga	Bouteilles	C
CTS du Canada	Mississauga	Produits électroniques	C
Diversey	Mississauga	Produits chimiques	B
W. Ralston & Co.	Mississauga	Films en plastique	A
Derby Pet Foods	Mississauga	Nourriture pour animaux	A
Cryovac	Mississauga	Films en plastique	C
Ralston Purina	Mississauga	Nourriture pour animaux	B
C.I.L.	Mississauga	Films en plastique	B
Stemco	Mississauga	Pièces de camions	A
Aqualine	Mississauga	Quincaillerie	A
Marr Electric	Mississauga	Connecteurs électriques	A
Hermes Abrasives	Mississauga	Abrasifs	A
RHP Canada Ltd.	Mississauga	Coussinets	A
Rubbermaid Canada Inc.	Mississauga	Produits moulés en caoutchouc	C
Sealed Air du Canada	Brampton	Couvertures isolantes	A
Goshen Rubber	Brampton	Joints d'étanchéité en caoutchouc	A
Canadian Admiral Corp.	Mississauga	Appareils ménagers	C
Orenda	Mississauga	Moteurs d'aéronefs	C
H. L. Blanchford	Mississauga	Lubrifiants	A
DiPaolo Machine Works	Mississauga	Matériel de reliure	A
IKO Industries	Brampton	Matériaux de construction	B
American Can	Brampton	Emballage	C
Motor Specialty	Mississauga	Pièces d'automobiles	A
Treblex Ltd.	Mississauga	Produits de glaçage	A
Amhil Enterprises	Mississauga	Couvercles en plastique	A
W. H. Rorer (Canada) Ltd.	Brampton	Produits pharmaceutiques	A
Anthes Brampton Office Products	Brampton	Papeterie	B

INDUSTRIAL TRAINING ADVISORY COMMITTEE
MEMBER COMPANIES (Cont.)

COMPANY	LOCATION	PRODUCT	NUMBER OF EMPLOYEES
M. A. Electronics	Mississauga	Electronic Products	A
Industrial Tires	Mississauga	Moulded Rubber	A
Lepage's	Brampton	Adhesives	B
Source Data Control	Brampton	Data Handling	B
Lansing Bagnall Canada	Brampton	Lift Trucks	A
Exide Can. Incorporated	Mississauga	Batteries	C
McDonnell Douglas of Canada Ltd.	Mississauga	Aircraft	C
Northern Telecom	Etobicoke	Communications Equip.	C
Purolator	Mississauga	Auto Supplies	B
Amsco Canada Ltd.	Brampton	Hospital Equipment	A
W. C. Purlsey	Mississauga	Sheet Metal Products	A
Samuel Son & Co. Ltd.	Mississauga	Strip Metal	C
Certified Brakes	Mississauga	Auto Parts	C
Metropolitan Wire	Malton	Wire Products	A
Kaiser Resources	Oakville	Refractories	A
Dominion Stores	Etobicoke	Food Distributors	C

LEGEND:

- Number of Employees—

A = Less than 100

B = 100 to 200

C = More than 200

SUMMARY:

Category A = 39 Co.'s

B = 17 Co.'s

C = 20 Co.'s

COMITÉ CONSULTATIF DE LA FORMATION INDUSTRIELLE À PEEL
ENTREPRISES MEMBRES (*Fin*)

ENTREPRISE	EMPLACEMENT	PRODUIT	NOMBRE D'EMPLOYÉS
M. A. Electronics	Mississauga	Produits électroniques	A
Industrial Tires	Mississauga	Produits moulés en caoutchouc	A
Lepage	Brampton	Adhésifs	B
Source Data Control	Brampton	Traitement des données	B
Lansing Bagnall Canada	Brampton	Gerbeuses	A
Exide Can. Incorporated	Mississauga	Accumulateurs	C
McDonnell Douglas of Canada Ltd.	Mississauga	Aéronefs	C
Northern Telecom	Etobicoke	Matériel de télécommunication	C
Purolator	Mississauga	Pièces d'automobiles	B
Amsco Canada Ltd.	Brampton	Matériel d'hôpital	A
W. C. Purlsey	Mississauga	Produits en tôle	A
Samuel Son & Co. Ltd.	Mississauga	Métal en barre	C
Certified Brakes	Mississauga	Pièces d'automobiles	C
Metropolitan Wire	Malton	Produits métalliques	A
Kaiser Resources	Oakville	Matières réfractaires	A
Chaine Dominion	Etobicoke	Produits alimentaires	C

LÉGENDE

—Nombre d'employés—

A = moins de 100

B = 100 à 200

C = plus de 200

RÉSUMÉ

Catégorie A = 39 entreprises

B = 17 entreprises

C = 20 entreprises

APPENDIX II

ANNEXE II

PEEL INDUSTRIAL TRAINING ADVISORY
COMMITTEEMANPOWER NEEDS SURVEY
PEEL REGION

JULY, 1980

Compiled by: R. G. Pearce
Regional Administrator
P.I.T.A.C.

CONTENTS

COMITÉ CONSULTATIF DE LA FORMATION
INDUSTRIELLE À PEELENQUÊTE SUR LES BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE
RÉGION DE PEEL

JUILLET 1980

Dépouillée par: R. G. Pearce
Administrateur régional
du C.C.F.I.P.

TABLE DES MATIÈRES

Summary

- 1.0 Purpose of The Survey
- 2.0 Survey Procedure
- 3.0 Sorting Procedure
 - 3.1 Category 1
 - 3.2 Category 2
 - 3.3 Category 3
 - 3.4 Category 4
 - 3.5 Category 5
 - 3.6 Returns By Category
- 4.0 Results
 - 4.1 Questionnaire Responses
 - 4.2 Manpower Needs—All Categories
 - 4.3 Manpower Needs—By Category
- 5.0 Conclusions
 - Acknowledgement
 - Exhibit 1 Survey Questionnaire
 - Exhibit 2 Terminology & Trade Definitions
 - Exhibit 3 Questionnaire Response
 - Exhibit 4 Manpower Needs
 - A—All Categories
 - B—Category 5
 - C—Category 4
 - D—Category 3

SUMMARY

During the period of April-June 1980, a survey of Peel Region industries was carried out to determine their needs for semi-skilled and skilled workers.

This was a joint undertaking between P.I.T.A.C. and the Peel Board of Education. P.I.T.A.C. was responsible for the design of the survey questionnaire, project planning, Company selection and collation of the results. Technical Directors and Teachers were responsible for completing the questionnaires based upon in-plant interviews.

Résumé

- 1.0 But de l'enquête
- 2.0 Méthodes d'enquête
- 3.0 Méthodes de triage
 - 3.1 Catégorie 1
 - 3.2 Catégorie 2
 - 3.3 Catégorie 3
 - 3.4 Catégorie 4
 - 3.5 Catégorie 5
 - 3.6 Résultats par catégorie
- 4.0 Résultats
 - 4.1 Réponses au questionnaire
 - 4.2 Besoins en main-d'œuvre—toutes les catégories
 - 4.3 Besoins en main-d'œuvre—par catégorie
- 5.0 Conclusions
 - Remerciements
 - Pièce 1 Questionnaire
 - Pièce 2 Terminologie et définition des métiers
 - Pièce 3 Réponses au questionnaire
 - Pièce 4 Besoins en main-d'œuvre
 - A—Toutes les catégories
 - B—Catégorie 5
 - C—Catégorie 4
 - D—Catégorie 3

RÉSUMÉ

D'avril à juin 1980, on a mené une enquête sur l'industrie dans la région de Peel en vue de déterminer les besoins en travailleurs qualifiés et spécialisés.

Il s'agissait d'une entreprise conjointe du C.C.F.I.P. et de la commission scolaire de Peel. Le Comité avait été chargé de rédiger le questionnaire, de planifier le projet, de choisir les entreprises et de compiler les résultats. Les directeurs techniques et les enseignants devaient, quant à eux, remplir les questionnaires en faisant passer des entrevues dans les usines.

A total of 208 questionnaires were returned to P.I.T.A.C. from an identified population of 611 Companies.

Contact was established with 169 Companies or 28 per cent of the target population.

Although the data collected does not enable us to confidently assign numbers to each classification surveyed, it will enable P.I.T.A.C. to establish priorities and does demonstrate the imbalance between *minimum* demand and probable supply of semi-skilled and skilled workers through 1983.

1.0 PURPOSE OF THE SURVEY

The main objective was to obtain information on the numbers and types of semi-skilled and skilled workers needed in Peel Region and the timing of these needs.

If this information could be obtained it would enable P.I.T.A.C. to take a more scientific approach to the following activities:

(a) SETTING PRIORITIES

It is not possible for P.I.T.A.C. to address the complete range of skills shortages simultaneously. Priorities must therefore be established to ensure that P.I.T.A.C.'s resources are applied to the most critical shortage areas.

Establishing priorities is relatively easy when the critical shortage areas are visible to the naked eye. It will become more difficult as we move down the list of skill shortages.

(b) ESTABLISHING QUOTAS

P.I.T.A.C.'s Board of Admissions is now established and will control entry level quality and quantity.

To carry out its role effectively it requires information on Regional needs.

This information becomes even more important as Co-operative Training Programs are introduced, since the Trainees are not committed to any one employer until the Training is completed.

Under this approach the Board of Admissions has to ensure that all entrants to the Program can be absorbed by Industry.

(c) NEGOTIATING TRAINING RESOURCES

Most Industrial Training Programs consist of On The Job training and Off-Site training.

The Institutions providing this Off-Site training have to make available instructional manpower and facilities. Where these resources are insufficient, the Institution requires some direction from P.I.T.A.C. on the extent of additional resources required.

(d) MOBILIZING INDUSTRY

The number of Companies who view the skilled worker shortage as a critical problem and are prepared to do something about it, are still in the minority.

Many Companies still believe that training is too expensive for them and that when they do require a skilled worker

Au total, 208 questionnaires ont été remis au Comité, la région comptant 611 entreprises.

Des contacts ont été établis avec 169 entreprises, soit avec 28 p. 100 de la population visée.

Bien que les données recueillies ne nous permettent pas d'établir avec certitude des pourcentages pour chacun des métiers étudiés, elles permettront au Comité de déterminer des priorités. En outre, elles montrent le déséquilibre qui existe entre la demande *minimale* et l'offre probable de travailleurs qualifiés et spécialisés d'ici 1983.

1.0 BUT DE L'ENQUÊTE

L'objectif principal de l'enquête était de recueillir des informations sur le nombre et le genre de travailleurs qualifiés et spécialisés requis dans la région de Peel et de prévoir quand allaient surgir les besoins.

Ainsi, le C.C.F.I.P. serait en mesure d'adopter une approche plus scientifique des activités suivantes:

a) DÉTERMINATION DES PRIORITÉS

Le Comité ne peut s'occuper à la fois de toutes les pénuries de main-d'œuvre. Il doit donc établir des priorités afin que ses ressources servent dans les cas les plus graves.

Il est relativement facile de déterminer des priorités lorsque les pénuries de main-d'œuvre sont évidentes. La situation se complique au fur et à mesure que s'allonge la liste des pénuries.

b) ÉTABLISSEMENT DE QUOTAS

Le conseil des admissions du C.C.F.I.P. est maintenant en place et contrôlera les compétences et le nombre des nouveaux travailleurs.

Pour bien s'acquitter de ce rôle, il doit être renseigné sur les besoins régionaux.

Ces renseignements prennent de plus en plus d'importance à mesure que sont établis des programmes coopératifs de formation, car les stagiaires ne sont engagés par aucun employeur tant qu'ils n'ont pas complété leur formation.

Aux termes de cette approche, le conseil des admissions doit s'assurer que tous les participants au programme peuvent être absorbés par l'industrie.

c) OBTENTION DE RESSOURCES DE FORMATION

La plupart des programmes de formation industrielle consistent en une formation en cours d'emploi et hors des lieux de travail.

Les établissements qui offrent ce dernier genre de formation doivent fournir des moniteurs et des installations de formation. Lorsque ces ressources sont insuffisantes, l'établissement demande au C.C.F.I.P. des conseils sur l'étendue des ressources additionnelles requises.

d) MOBILISATION DE L'INDUSTRIE

Les entreprises qui considèrent la pénurie de travailleurs qualifiés comme un grave problème et sont prêtes à prendre des mesures correctrices sont encore en minorité.

Nombreuses sont les entreprises qui continuent à croire que la formation leur coûte trop cher et qu'elles peuvent, si

they can be obtained from other Companies or other countries.

If we could obtain data on the projected shortages in specific Trades, within our own Region, it could have some "shock" value in raising the interest level of individual Companies.

(e) GUIDING YOUNG PEOPLE

P.I.T.A.C. is building relationships with Guidance and Technical staff in the Secondary School system in accordance with our objective of increasing the quantity and quality of young people entering Industrial Training Programs.

Providing these groups with information on local skilled worker needs would assist them in advising and preparing young people in the Secondary Schools.

2.0 SURVEY PROCEDURE

Obtaining manpower needs data by the use of mailed questionnaires often produces unsatisfactory results due to the low response rate usually encountered.

It was therefore decided to establish direct contact with the survey population by requesting volunteers from Peel Secondary School Technical Directors and Teachers who would act as on-site data gatherers.

A fringe benefit to this approach would be the interaction which would take place between a large number of School Technical staff and a large number of Industries. Establishing such a dialogue could be beneficial to both groups.

The survey questionnaire (Exhibit 1) was designed to be as simple and objective as possible. The questions were restricted to our main areas of concern—Who are you? What do you need? Is your need satisfied? Is a Co-operative approach feasible?

The temptation to include several additional questions was resisted to ensure that the questionnaire could be completed in 30 minutes or less.

It was recognized that the use of a large number of interviewers would cause problems, if a high degree of judgement and interpretation was required to collect the data.

Coaching sessions were therefore given to approximately 80 volunteers by P.I.T.A.C.'s Regional Administrator. The purpose of these sessions was to explain the intent of each questionnaire item, to anticipate questions in the field, and to define terminology such as "Co-operative", "Sponsored" and the various Trade titles.

Each volunteer was also provided with written definitions of these terms (Exhibit 2) to minimize the judgement required in classifying occupations.

A Regional Trade Index was used to select 611 Companies whose description indicated a probability of semi-skilled or skilled industrial workers being on staff e.g. since we were not surveying needs for auto-mechanics, we did not list all the auto-service locations.

elles ont besoin de travailleurs qualifiés, s'adresser à d'autres entreprises ou importer de la main-d'œuvre.

Si nous pouvions obtenir des données sur les pénuries prévues dans des métiers précis à l'intérieur de notre région, les diverses entreprises s'intéresseraient peut-être de beaucoup plus près à la chose.

e) ORIENTATION DES JEUNES

Le C.C.F.I.P. crée des liens avec les orienteurs et les employés techniques des écoles secondaires conformément à l'objectif qui consiste à accroître la quantité et les compétences des jeunes qui s'inscrivent à des programmes de formation industrielle.

Si on les renseignait sur les besoins locaux en main-d'œuvre spécialisée, ils seraient mieux à même de conseiller et de préparer les jeunes qui fréquentent les écoles secondaires.

2.0 MÉTHODE D'ENQUÊTE

La collecte de renseignements sur les besoins de main-d'œuvre ne peut pas toujours se faire de façon satisfaisante lorsque l'on utilise des questionnaires envoyés par la poste, en raison du faible pourcentage de réponses obtenues.

Il a donc été décidé d'établir des contacts directs avec la population choisie pour l'enquête, en demandant à des volontaires parmi les directeurs techniques et les professeurs de l'école secondaire de Peel (Peel Secondary School) de procéder à une collecte, sur le terrain, de chiffres et renseignements.

Le bénéfice secondaire de cette façon de procéder serait la création de contacts entre le personnel technique de l'école et de nombreuses entreprises. Ce type de dialogue pourrait donc profiter aux deux groupes.

Le questionnaire d'enquête (Annexe 1) a été conçu pour être aussi simple et concret que possible. Les questions ont été limitées aux domaines qui nous préoccupent au premier chef—qui êtes-vous? Quels sont vos besoins? Sont-ils satisfaits? La méthode alternance travail/études est-elle applicable?

Nous avons renoncé à plusieurs questions supplémentaires afin que le questionnaire puisse être rempli en 30 minutes ou moins.

Il est apparu que, d'avoir recours à de nombreux enquêteurs serait une source de problèmes, dans les cas notamment où la collecte des renseignements pouvait exiger un jugement très exercé et faire appel à l'interprétation.

Des séminaires de formation ont donc été dispensés à 80 volontaires, par l'administrateur régional de P.I.T.A.C. Il s'agissait au cours de ces séances d'introduction, d'expliquer le sens de chaque partie du questionnaire, et d'anticiper les questions possibles, de définir la terminologie comme par exemple «alternance/travail études», «parrainer», ainsi que les différentes catégories de spécialités.

Chaque volontaire a reçu une liste de définitions des termes (Annexe 2) pour pouvoir faire plus facilement un classement des occupations et emplois.

Un index régional des spécialités (Regional Trade Index) a permis de sélectionner 611 entreprises dont la description semblait indiquer qu'elles avaient dans leur personnel des ouvriers semi-qualifiés et qualifiés, (par exemple nous n'étions pas en quête de chiffres sur les besoins en mécaniciens-auto-

This population was then assigned geographically to each participating School with a target of 50 Companies per school. This enabled us to provide each School with a list of Companies, addresses, phone numbers and contact person.

The project was launched by a mailing from the Chairman of P.I.T.A.C. to all Companies being surveyed. The purpose of this mailing was to request the cooperation of each Company and to pave the way for a further contact by a Teacher volunteer.

A copy of the questionnaire was included in this mailing in the hope that some Companies would prepare the data in advance of the on site interviews.

3.0 SORTING PROCEDURE

A Total of 208 returns were received and these were sorted into the following categories.

3.1 CATEGORY 1—NO CONTACT

Companies in this category expressed no interest in the survey either openly or by lack of co-operation in setting up an appointment.

One of the major reasons for the disappointing response rate was the difficulty encountered by the interviewer in gaining entry to Industry.

3.2 CATEGORY 2—NO SKILLED EMPLOYEES

These are Companies who do not perceive a significant training requirement for their workforce.

3.3 CATEGORY 3—SELF-SUFFICIENT

Those Companies who do employ semi-skilled and skilled workers but can satisfy their own needs.

Most of these Companies did not provide data on present staff levels, number of trainees and future requirements.

3.4 CATEGORY 4—NEEDS NOT KNOWN

Companies who cannot meet their needs from their own Training Programs but are unable to estimate their future requirements.

3.5 CATEGORY 5—NEEDS IDENTIFIED

Companies who have a need for skilled workers, cannot meet this need from present Programs and are able to estimate their needs through 1983.

mobile, et n'avons pas fait une liste exhaustive des services automobile).

Cette population a ensuite été géographiquement répartie entre les écoles participant au programme, à raison de 50 entreprises par école. Chaque école a pu donc disposer d'une liste d'entreprises, d'adresses, de numéros de téléphone et de personnes à contacter.

Le lancement du programme s'est fait par l'envoi d'une lettre du président de P.I.T.A.C. à toutes les entreprises de la liste. Dans cette lettre il demandait à chaque entreprise de bien vouloir coopérer, et préparait le terrain pour le professeur enquêteur volontaire.

Une copie du questionnaire était jointe à la lettre dans l'espoir que certaines compagnies prépareraient d'avance les renseignements demandés ensuite, lors des interviews sur place.

3.0 CLASSIFICATION DES RÉPONSES

A partir de 208 questionnaires rendus, nous avons pu établir les groupes suivants.

3.1 CATÉGORIE 1—AUCUN CONTACT

Les entreprises de ce groupe ne s'intéressaient pas à l'enquête, elles l'ont fait savoir explicitement ou se sont montrées peu coopératives.

La raison principale du faible nombre de réponses, a été, donc, la difficulté rencontrée par les enquêteurs pour être admis dans les entreprises.

3.2 CATÉGORIE 2—AUCUN EMPLOYÉ/OUVRIER QUALIFIÉ

Les entreprises de groupe ne perçoivent aucune nécessité particulière, concernant le perfectionnement et la spécialisation de leur main-d'œuvre.

3.3 CATÉGORIE 3—AUTONOMIE

Ces entreprises emploient de la main-d'œuvre semi-qualifiée et font face à leurs besoins.

La plupart d'entre elles n'ont pas fourni de chiffres sur leurs effectifs, ni sur le nombre des stagiaires ou leurs besoins prévisionnels.

3.4 CATÉGORIE 4—IGNORANCE DES BESOINS

Les entreprises en question, dont les programmes de formation ne permettent pas de satisfaire la demande intérieure, ne sont cependant pas en mesure de donner des chiffres sur leur demande à venir.

3.5 CATÉGORIE 5—LES BESOINS SONT CONNUS

Ces entreprises, qui ont besoin d'ouvriers qualifiés, sont incapables de faire face à leurs besoins à partir des programmes actuels et sont en mesure de donner des chiffres allant jusqu'à 1983.

3.6 RETURNS BY CATEGORY

	No. of Co's	% of Returns
Category 1 — No Contact	39	19
Category 2 — No Skilled Workers	33	16
Category 3 — Self-Sufficient	59	28
Category 4 — Needs Not Known	31	15
Category 5 — Needs Identified	46	22
TOTAL	208	100

4.0 RESULTS

The following data is based on the responses in Categories 3,4&5 only.

4.1 QUESTIONNAIRE RESPONSES

A summary of the results is presented on the Survey Questionnaire in Exhibit 3.

Question 1 Can your needs be met from your own Training Program?

	No. of Companies	% of Answers
Yes	50	46%
No	58	54%
No answer:	28	

Comment:

The high percentage of positive responses would suggest that many Companies have recognized the problem and have set up their own Training Programs to meet their needs.

However, a detailed analysis indicates that very few Companies are as insulated from the problem as the responses would suggest.

The majority of Companies who claim to be self-sufficient have no organized Training Programs. They continue to rely on hiring experienced workers or developing job competencies in unskilled workers after appointment to higher level positions.

Question 2 Are present Industrial Training Programs meeting your requirements?

	No. of Companies	% of Answers
Yes	32	30
No	73	70
No answer:	31	

3.6 RÉCAPITULATION DES GROUPES

	Nombre des catégories	Pourcentage des réponses
1 — Aucun contact	39	19
2 — Pas de main-d'œuvre qualifiée	33	16
3 — Se suffisent	59	28
4 — Ne connaissent pas leurs besoins	31	15
5 — Peuvent chiffrer leurs besoins	46	22
TOTAL	208	100

4.0 CONCLUSIONS

Les chiffres suivants sont obtenus à partir d'une analyse des groupes 3, 4 et 5 seulement.

4.1 RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE

L'annexe 3 donne une récapitulation des résultats.

Question 1 Pouvez-vous faire face à vos besoins à partir de votre propre programme?

	Nombre d'entreprises	% des réponses
Oui	50	46%
Non	58	54%
Aucune réponse:	28	

Commentaire:

Le pourcentage élevé de réponses positives pourrait faire penser que de nombreuses entreprises ont conscience du problème et ont organisé en conséquence leur programme de formation en vue de satisfaire à leur demande.

Toutefois, une analyse plus détaillée montre que seul un petit nombre d'entreprises sont effectivement en mesure de faire face au problème de façon aussi satisfaisante que les réponses pourraient d'abord le laisser croire.

La plupart des entreprises qui déclarent satisfaire leur demande ne justifient d'aucun programme de formation véritablement structuré. Elles continuent à se contenter d'engager un personnel expérimenté, ou de perfectionner les compétences professionnelles d'employés sans formation après les avoir promus à des postes supérieurs.

Question 2 Les programmes de formation professionnelle de l'industrie vous permettent-ils, tels quels, de faire face à vos besoins?

	Nombre d'entreprises	% des réponses
Oui	32	30
Non	73	70
Aucune réponse:	32	

Comment:

Some Companies are well served by external Programs such as CMTP, CMITP, Apprenticeship and Post-Secondary.

However a majority of Companies do not see the established Programs meeting their needs.

Question 3 If a Regional Training Program was developed to meet your needs should the off-site portions be handled by:

	No. of Companies	% of Answers
Day Release	28	39
1 Week Periods	12	17
2 Week Periods	7	10
8 Week Periods	16	23
Night School	6	11
No answer:	67	

Comment:

A large number of Companies did not express an opinion on this item. Some of these Companies did not believe that any off-site training at all was required.

Many Companies are comfortable with the 8 week Block Release system used in the Apprenticeship Program. However, if alternative Programs are developed the Day Release approach is preferred.

Question 4 Which approach do you prefer?

	No. of Companies	% of Answers
Company sponsored	38	40
Cooperative	58	60
No answer:	40	

Comment:

The definition of these terms is contained in Exhibit 2.

The intent of this question was to determine the feasibility of introducing Co-operative Industrial Training Programs dovetailed to the Secondary School system.

This approach could have a major impact on the number of skilled workers produced but could not be implemented without a significant number of participating Companies.

The data identifies Companies with which we can negotiate.

Commentaire:

Certaines entreprises sont tout à fait satisfaites des programmes externes tels que les programmes de formation générale et les programmes de formation industrielle de Main-d'œuvre Canada, les cours d'apprentissage et la formation post-secondaire.

Toutefois la plupart des compagnies considèrent que ces programmes ne leur permettent pas de faire face à leur demande.

Question 3 Si un programme de formation régionale conçu en fonction de vos besoins existait, quelle solution pour la formation à l'extérieur de l'usine vous conviendrait-elle?

	Nombre de compagnies	% de réponses
Une journée libre	28	39
Des périodes d'une semaine	12	17
Des périodes de 2 semaines	7	10
Des périodes de 8 semaines	16	23
Cours du soir	6	11
Aucune réponse:	7	

Commentaire:

De nombreuses entreprises n'ont pas répondu à cette question. Certaines en effet ne pense pas qu'il soit nécessaire d'avoir recours à un enseignement dispensé à l'extérieur de l'usine.

De nombreuses entreprises sont en faveur d'une période de huit semaines, méthode déjà utilisée dans le cadre des programmes d'apprentissage. Toutefois, au cas où de nombreux programmes seraient mis en place, le système d'une journée libre a la préférence.

Question 4 Quelle solution vous semble préférable parmi les suivantes?

	Nombre d'entreprises	% de réponses
Parrainage de la compagnie	38	40
Alternance travail/études	58	60
Aucune réponse:	40	

Commentaire:

La définition des termes employés se trouve dans l'Annexe 2.

Il s'agissait, par cette question, de déterminer la possibilité de mettre en place des programmes de formation industrielle en alternance, s'articulant sur l'enseignement secondaire.

Ce système aurait des répercussions non négligeables sur le nombre d'ouvriers qualifiés formés, mais requerrait par ailleurs nombre important d'entreprises pour pouvoir être réalisé.

Les chiffres nous permettent de savoir avec quelles entreprises nous pouvons négocier.

Question 5 Would you participate in a Co-operative Program by providing work experience at your Plant?

	No. of Companies	% of Answers
Yes	76	78
No	21	22
No answer:	39	

It was anticipated that many Companies would be reluctant to admit High School students and Co-operative Trainees into their plants on work experience rotations.

Several reasons can be cited such as inconvenience, safety, security and conflict with Collective Agreements.

The highly positive response to this question is therefore surprising.

It would be naive not to suspect that some of this support is based on the wrong motives. Nevertheless, it does confirm other indications we have of Industry's willingness to co-operate in helping young people make the transition from school to work.

4.2 MANPOWER NEEDS—ALL CATEGORIES

Statistical data for all responses in Categories 3, 4 and 5 are summarized in Exhibit 4A.

The total population in the surveyed occupations is 1095 and there are 112 people being trained for these jobs—a ratio of approximately 10:1.

Requirements for the period 1980—83 are for 374 additional workers.

Bearing in mind that these requirements are based on the input of only 46 Companies, the magnitude of the problem *cannot be grasped without reference to the data for individual Categories.*

4.3 MANPOWER NEEDS—BY CATEGORY

Category 5 (Exhibit 4B)

This is the accumulated data from those Companies who have made an attempt to estimate their needs.

The critical item is the number of additional workers required as a percentage of the present workforce—75%.

Only 17 per cent of the 1980—83 requirements can be satisfied from current training efforts, assuming zero attrition of present Trainees.

It should be noted that the Trainee/Journeyman (1:8) ratio is highest in this Category. This would suggest that Companies who have attempted to estimate their needs are also the ones who are doing the most training.

Question 5 Seriez-vous disposés à participer à un programme d'alternance travail/études en offrant des possibilités d'emploi dans votre entreprise?

	Nombre d'entreprises	% des réponses
Oui	76	78
Non	21	22
Aucune réponse:	39	

On pensait d'abord que de nombreuses entreprises ne se montreraient pas disposées à donner des emplois temporaires à des élèves du secondaire et à des stagiaires des programmes en alternance.

A cela de nombreuses raisons: Ce genre de solution n'est pas facile à mettre en place, elle risque de poser des problèmes de sécurité, et d'entrer en conflit avec les conventions collectives.

Il est donc extrêmement surprenant que cette question ait obtenu un nombre important de réponses positives.

Les mobiles de ce choix ne sont pas toujours les bons, et ce serait une erreur de vouloir l'ignorer. Néanmoins, cette réponse confirme d'autres éléments qui montrent que les entreprises sont disposées à coopérer à des programmes destinés à aider les jeunes à faire la transition de l'école à l'usine.

4.2 LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE—TOUS GROUPES RÉUNIS

On trouve dans l'annexe 4A une récapitulation des chiffres des réponses des catégories 3, 4 et 5.

La population totale pour les spécialités prises en considération, est de 1,095, chiffre auquel s'ajoutent 112 personnes qui sont en cours de formation pour ces catégories—soit une proportion de 10 pour 1.

La demande pour 1980-1983 est de 374 ouvriers supplémentaires.

Si l'on garde présent à l'esprit que ces chiffres sont obtenus à partir des renseignements donnés par 46 entreprises, l'ampleur du problème *ne peut pas être appréhendée sans interprétation des chiffres des groupes pris séparément.*

4.3 LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE—PAR GROUPE

Groupe 5 (Annexe 4B)

Ce sont les chiffres cumulatifs des entreprises qui ont essayé d'évaluer leurs besoins.

Le point sensible est celui du nombre d'ouvriers supplémentaires nécessaires, soit 75 p. 100 de la main-d'œuvre actuelle.

Or, seuls 17 p. 100 de la demande pour 1980-83 pourra être satisfaite à partir des programmes de formation actuels, si l'on suppose par ailleurs que tous les stagiaires seront intégrés à la main-d'œuvre.

Remarquons que le rapport stagiaire/manœuvre (1 pour 8) est le plus élevé dans cette catégorie. Ceci peut être interprété comme suit: les entreprises qui ont cherché à donner des chiffres estimatifs de leurs besoins sont également celles qui se consacrent le plus à la formation.

Category 4 (Exhibit 4C)

These Companies cannot meet their skilled worker needs but were unable to provide any information on the extent of these needs.

This Category had the lowest Trainee/Journeyman ratio (1:20) which would suggest a future reliance on attracting trained workers from other Companies rather than invest in their own Training Programs.

Category 3 (Exhibit 4D)

Companies in this Category claim self-sufficiency but were unable, or unwilling, to provide data on future needs.

The Trainee: Journeyman ratio (1:11) for the total group conceals the fact that 7 per cent of these Companies have 60 per cent of the Trainees. It could therefore, be concluded that the claim of self-sufficiency by the majority of the Companies in this Category is based more on apathy than fact.

5.0 CONCLUSIONS

(1) The response rate of 28 per cent was much lower than expected. A major factor was the reluctance of Industry to grant on site interviews.

(2) Only a small minority of Companies view the skilled worker shortage as a critical problem and are prepared to contribute to a solution.

(3) The Manpower Needs identified represent only a small fraction of the probable needs for the following reasons:

(a) Only 46 Companies attempted to estimate their needs.

(b) These Companies tended to be small Machine/Welding/Fabricating Shops.

(c) Little data was obtained from larger Companies who would tend to employ the Electrical/Electronic/Instrument workers.

(d) The relationships between 1980-83 requirements, present staff levels and numbers of Trainees provide an indication of how big the iceberg may really be.

(e) No allowance has been made for Industrial growth in Peel.

(f) Few Companies could estimate beyond 1982. 1983 requirements are therefore probably understated.

(4) There is a high level of support for Co-operative/Work Experience programs.

(5) The implementation of Training Programs in the Metal Cutting and Welder/Fitter/Fabricator Trades is urgently required.

ACKNOWLEDGEMENT

P.I.T.A.C. wishes to acknowledge the co-operation of the Peel Board of Education in carrying out this survey.

Groupe 4 (Annexe 4C)

Ces entreprises qui ne peuvent faire face à leurs besoins en personnel qualifié sont également incapables de fournir des renseignements sur ces besoins.

Dans ce groupe le rapport stagiaire/manœuvre est également le plus faible (1 pour 20) ce qui laisse penser que ces entreprises misent sur l'embauche possible d'ouvriers qualifiés venant d'autres entreprises, plutôt que d'investir dans leurs propres programmes de formation.

Groupe 3 (Annexe 4D)

Ces entreprises se déclarent autonomes, mais n'ont pas pu, ou n'ont pas voulu, fournir les chiffres de leurs besoins prévisionnels.

Le rapport stagiaire/manœuvre (1 pour 11) masque le fait que 7 p. 100 de ces entreprises regroupent 60 p. 100 des stagiaires. On pourrait donc conclure que la plupart de ces compagnies, qui prétendent suffire à leur demande, font cette réponse par paresse, plutôt qu'en raison de faits réels.

5.0 CONCLUSIONS

1) Le chiffre de 28 p. 100 de réponses était en fait nettement inférieur à ce que l'on attendait. La raison essentielle a été la résistance marquée des industriels à ouvrir leurs entreprises aux enquêteurs.

2) Un petit nombre d'entreprises seulement considèrent que la pénurie d'ouvriers qualifiés représente un problème critique, et sont prêtes à contribuer à une solution.

3) Les besoins de main-d'œuvre mis en évidence représentent seulement une petite fraction des besoins réels probables, et ceci pour les raisons suivantes:

a) 46 entreprises seulement ont essayé de chiffrer leurs besoins.

b) Dans l'ensemble des entreprises étaient de petits ateliers de soudure, d'usinage et de travail des métaux.

c) Les grandes entreprises employant des ouvriers électriciens, électroniciens et des spécialistes en instruments, n'ont pas fourni de chiffres.

d) Une comparaison entre les besoins de la période 1980-1983, les chiffres actuels de main-d'œuvre, et de stagiaires en formation, donne une idée de la partie cachée de l'iceberg.

e) A Peel, rien n'est prévu pour la croissance industrielle.

f) Très peu d'entreprises étaient en mesure de fournir des chiffres au-delà de 1982. Les besoins pour 1983 sont donc vraisemblablement des sous-estimations.

4) On constate que les programmes d'alternance travail/études recueillent un large soutien.

5) Il est urgent de mettre en place des programmes de formation dans les spécialités du découpage des métaux, de la soudure, de l'ajustage/montage et du travail des métaux.

REMERCIEMENTS

Le P.I.T.A.C. désire remercier la Commission scolaire de Peel pour son concours dans l'exécution de cette enquête.

Particular thanks are due to John McGuigan, Co-ordinator of Technical Programs for the Peel Board, and the 39 Technical Directors and Teachers who participated.

SPONSORED vs CO-OPERATIVE APPROACH

SPONSORED

Applicants for Regional industrial training programs are screened by an Industrial Board of Admissions and then referred to prospective employers.

The employer makes a selection from these referrals and places the individual on the Training Program.

Throughout the Program the Trainee is an employee of a particular Company and would receive all of his/her on the job training with that Company.

CO-OPERATIVE

Applicants are selected by an Industrial Board of Admissions and receive an initial period of training in the College (2-3 months).

They are then deployed to participating Companies for on the job training (approximately 6 months). During this period they are paid by the Company providing the training and work experience. Some Government wage subsidy may be available during this period but it is not likely to be significant.

At the end of the OJT period the Trainee returns to the College for a further 2-3 month period followed by a six month assignment to another participating Company.

The Trainee is therefore not an employee of any particular Company but is being trained by the co-operative efforts of several Companies within the Region.

The Trainee status can change from Co-operative to Sponsored if hired by a particular Company during the training period.

As a Co-operative Trainee he/she is administered by the P.I.T.A.C. association. At the end of the Program the qualified Trainee is responsible for finding employment in the Trade.

OCCUPATIONAL DEFINITIONS

ELECTRICIAN

Maintains, troubleshoots and repairs electrical and electronic equipment associated with a manufacturing process such as distribution systems, circuit breakers, motors and equipment protection and control systems.

ELECTRONIC TECHNICIAN

Assembles circuitry for electronic equipment. Troubleshoots and repairs electronic systems.

Dismantles and repairs electronic components.

Calibrates and maintains electronic measuring and indicating instruments.

Nous remercions plus spécialement M. John McGuigan, coordinateur des programmes techniques à la commission et les 39 directeurs et enseignants techniques qui ont participé à l'enquête.

LE PROGRAMME PARRAINÉ ET L'ALTERNANCE TRAVAIL/ÉTUDE

LE PROGRAMME PARRAINÉ

Les candidats au programme de formation industrielle de la région sont choisis par un conseil d'admission de l'industrie et ils sont ensuite dirigés vers les employeurs éventuels.

L'employeurs fait son choix parmi les candidats et inscrits les candidats reçus au programme de formation.

Pendant toute la durée du programme, le stagiaire est à l'emploi d'une entreprise déterminée qui lui donne toute la formation technique.

ALTERNANCE TRAVAIL/ÉTUDE

Les candidats sont choisis par un conseil d'admission de l'industrie et ils suivent des cours pendant deux ou trois mois au collège.

Ils sont ensuite envoyés aux entreprises participantes pour y recevoir une formation sur place (pendant environ six mois). Pendant cette période, ils reçoivent de l'entreprise, un salaire, la formation et une expérience pratique. Le gouvernement offre quelques subventions pour cette période de stage mais elle ne sont pas élevées.

A la fin du stage pratique, le stagiaire revient au collège pour une autre session de cours qui dure de deux à trois mois et qui est également suivie par une affectation de six mois dans une autre entreprise participante.

Par conséquent, le stagiaire n'est pas à l'emploi d'une entreprise particulière, mais il reçoit sa formation grâce à la collaboration de plusieurs entreprises de la région.

Un stagiaire peut passer du programme d'alternance travail/étude au programme parrainé si une entreprise l'embauche pendant la période de formation.

En tant que participant au programme parrainé, le stagiaire relève de l'Association P.I.T.A.C. A la fin du programme, le stagiaire compétent doit se trouver un emploi.

DÉFINITIONS DES MÉTIERS

ÉLECTRICIEN

Entretien et réparer le matériel électrique et électronique d'une usine de fabrication, notamment les systèmes de distribution, les disjoncteurs, les systèmes de protection et de commande de moteurs et du matériel.

TECHNICIEN EN ÉLECTRONIQUE

Monter le matériel électronique et réparer les systèmes électroniques.

Démonter et réparer les composants électroniques.

Étalonner et entretenir les instruments électroniques de mesure et d'indication.

FABRICATOR

Fits together pre-formed components of fabricated metal products to prepare them for welding or assembly.

Positions parts in fixture. Files and grinds parts to remove burrs and surplus material or alter shape.

Straightens or bends parts by hammering or use of press.

GENERAL MACHINIST

Sets up and operates machine tools such as lathes, milling machines, grinders, horizontal and vertical boring mills, cut-off and band saws.

Performs bench work and layout functions. Uses measuring instruments, reads sketches and blueprints and applies shop mathematics.

INSTRUMENT MECHANIC

Inspects, maintains and calibrates electrical, mechanical and electronic measuring and indicating instruments associated with manufacturing processes.

Disconnects and removes defective instruments and installs new instruments.

Works from control schematics logic diagrams and flow charts, to troubleshoot and repair electronic, pneumatic and hydraulic control systems.

MAINTENANCE MECHANIC

Overhauls, troubleshoots and repairs mechanical equipment associated with a manufacturing process.

Removes and installs machinery and equipment.

Troubleshoots and repairs mechanical systems such as conveyors, piping, compressed air.

Uses hand tools, power tools, welding and lifting equipment in repairing mechanical components or making up replacement parts.

MOLD MAKER

Sets up and operates machine tools such as engine lathes and milling, boring, grinding, drilling and sawing machines.

Reads and interprets blueprints. Uses measuring, layout and checking tools and devices.

Performs metal removing operations using hand and power tools.

Performs hand finishing and polishing operations on molds.

Assembles and test molds.

MACHINE TOOL OPERATOR

Operates any of a variety of previously set up machine tools such as lathes, drills, milling machines, grinders or special purpose machines on a production basis.

Locates workpiece in machine and operates machine controls.

TRANSFORMATEUR

Assembler des pièces pré-formées de produits métalliques pour les préparer à la soudure ou au montage.

Mettre en place des pièces dans les appareils. Limer et meuler les pièces pour en enlever les bavures ou l'excédent ou pour en modifier la forme.

Redresser ou plier des pièces en les martelant ou en utilisant une presse.

MACHINISTE

Monter et faire fonctionner des machines-outils, tels que des tours, des fraises, des broyeurs, des tours verticaux et horizontaux, des scies tronçonneuses ou à ruban.

Travailler à l'établi et faire des croquis. Utiliser des instruments de mesure, consulter les esquisses et les bleus et faire des calculs d'atelier.

MÉCANICIEN D'INSTRUMENTATION

Inspecter, entretenir et étalonner des instruments de mesure et de voyants électroniques, mécaniques et électriques utilisés dans une usine.

Débrancher et enlever les instruments en panne et en installer de nouveaux.

Consulter les diagrammes et les schémas de vérification afin de réparer les systèmes de contrôle hydrauliques, pneumatiques et électroniques.

MÉCANICIEN D'ENTRETIEN

Entretenir et réparer le matériel mécanique d'une usine.

Enlever et installer des machines et du matériel.

Réparer les systèmes mécaniques tels que les courroies transporteuses, les canalisations et les compresseurs d'air.

Utiliser les outils à main et électriques, le matériel de soudure et de levage dans la réparation de pièces mécaniques ou la fabrication de pièces de rechange.

FAÇONNEUR DE MOULES

Installer et faire fonctionner des machines-outils, telles que les tours, les fraiseuses, les aléuseuses, les rectifieuses, les perceuses et les scies.

Consulter et interpréter les bleus. Utiliser des instruments de mesure, de pose et de vérifications.

Démouler les pièces de métal à l'aide d'outils électriques ou à main.

Finir à la main et polir les pièces moulées.

Assembler et tester les moulures.

CONDUCTEUR DE MACHINES-OUTILS

Faire fonctionner divers types de machines-outils déjà installées, telle que les tours, les perceuses, les fraiseuses, les rectifieuses ou des machines spéciales dans une chaîne de production.

Placer les pièces dans la machine et faire fonctionner les commandes.

Verifies conformance of workpiece to specifications using measuring and checking devices.

MACHINE TOOL SETTER

Sets up various machine tools and special purpose machines for use on a production basis by machine operators.

Studies drawings and specifications to determine sequence of operations. Measures and marks reference points on workpiece.

Positions and fastens cutting tools and workpiece using clamping devices and fixtures.

Adjusts machine travel, stops and other controls and sets cutting speed, feed rates and depth of cut.

Checks sample workpiece, for conformance to specifications.

Changes worn tools and resets machine.

TOOL AND DIE MAKER

Makes, repairs and tests dies, cutting tools, jigs, fixtures, gauges and special hand tools by laying out, setting up, machining, fitting and finishing metal stock and castings.

Studies drawings and specifications of tool, die, prototype or model and visualizes product. Computes dimensions and tolerances and makes sketches.

Positions, secures, measures and marks metal stock or castings to lay out for machining.

Sets up and operates a variety of machine tools to cut, turn, mill, plane, bore, grind or otherwise shape workpiece to prescribed tolerance and surface finish.

Fits and assembles parts using hand tools and tests completed tools, dies, jigs or fixtures.

Dismantles and repairs defective tools, dies and fixtures.

TOOLMAKER

Makes and repairs cutting tools, jigs, fixtures and gauges by laying out, fitting and assembling parts.

Measures, marks and scribes metal stock to lay out for machining by others.

Operates drill press to drill and tap holes. Smooths and scrapes parts to fit using hand tools such as files and scrapers.

Assembles parts and verifies dimensions and alignment using measuring instruments such as micrometers, height gauges and gauge blocks.

WELDER

Includes occupations concerned with joining surfacing, cutting or otherwise fabricating and repairing ferrous and non-ferrous metal parts and structures.

Vérifier la conformité de la pièce échantillon par rapport aux spécifications à l'aide d'appareils de mesure et de vérification.

RÉGLEUR DE MACHINES-OUTILS

Monter divers types de machines-outils et de machines spéciales sur lesquelles travailleront les conducteurs de machines-outils.

Étudier les dessins et les spécifications afin d'établir la séquence du travail. Mesurer et marquer des points de référence sur la pièce.

Mettre en place et fixer les outils tranchants et la pièce à l'aide de pinces.

Ajouter la course de la machine, les butées et les autres commandes et régler les vitesses de coupe et d'avance, ainsi que la profondeur de la coupe.

Vérifier les pièces échantillons, pour s'assurer qu'elles sont conformes aux spécifications.

Changer les outils usés et régler à nouveau la machine.

OUTILLEUR-AJUSTEUR

Fabriquer, réparer et tester des matrices, des outils tranchants, des gabarits, des supports, des calibres et des outils à main spéciaux en disposant, en usinant et en ajustant le métal et les pièces moulées.

Étudier les dessins et spécifications de l'outil, de la matrice, ou du prototype et se faire une idée du produit. Calculer les dimensions et les tolérances et faire des esquisses.

Mettre en place, fixer, mesurer et marquer le métal et les pièces moulées afin de les disposer pour l'usinage.

Installer et faire fonctionner divers types de machines-outils pour couper, tourner, fraiser, raboter, aléser, rectifier la pièce pour qu'elle ait les limites prescrites de tolérance et le fini demandés.

Ajuster et assembler des pièces à l'aide d'outils à main et tester les outils, les matrices, les gabarits ou les supports terminés.

Démontrer et réparer les outils, les matrices et les supports défectueux.

OUTILLEUR

Fabriquer et réparer des outils tranchants, des gabarits, des supports et des calibres en disposant, en ajustant et en assemblant des pièces.

Mesurer et centrer le métal pour le disposer afin qu'il soit usiné par d'autres employés.

Faire fonctionner la foreuse sur colonne pour percer des trous. Egaliser et aplanir les pièces à l'aide d'outils à main, tels que limes et grattoirs.

Assembler des pièces et vérifier les dimensions et le centrage, à l'aide d'instruments de mesure tels que des micromètres, des calibres de hauteur et des jauges à coulisse.

SOUDEUR

Comprend les métiers portant sur l'assemblage, le surfacage, la coupe ou autres opérations de fabrication et de réparation de pièces de structures en métaux ferreux et non ferreux.

Following occupations fall within this category:

- Set up man resistance welding
- Welder—Tool and Die
- Welder—Pressure Vessels
- Welder—Gas and Arc Equipment
- Welding Machine Operator—Gas Shielded Arc
- Welding Machine Operator—Submerged Arc
- Arc Welder
- Gas Welder
- Tack Welder
- Welder—Gas Shielded Arc
- Welder—Submerged Arc
- Resistance Welder
- Production Line Welder

FITTER—WELDER

Fits and welds pre-fabricated cast and forged metal components to assemble structural forms such as machinery frames, tanks, pressure vessels, furnace shells and building and bridge parts.

Plans layout, assembly and welding operations.

Positions, aligns and fits components together.

Repairs metal products by dismantling, straightening, reshaping and reassembling parts using cutting torch, straightening press and hand tools.

SHEET METAL WORKER

Makes or repairs sheet metal parts or products such as ducts, hoods, signs and components for restaurant and transport equipment.

Draughts patterns, lays out templates, cuts, shapes, bends, joins sheet copper, steel, aluminum, galvanized iron or other sheet metal stock using metal forming hand tools and manually operated machines such as benders, shears and rollers.

Les métiers suivants font partie de cette catégorie:

- soudeur par résistance
- soudeur—outilleur—ajusteur
- soudeur—coutenant sous pression
- soudeur—au chalumeau et à l'arc
- conducteur de machine à souder—à l'arc sous gaz protecteur
- conducteur de machine à souder—à l'arc immergé
- soudeur à l'arc
- soudeur au chalumeau
- soudeur par points
- soudeur—à l'arc sous gaz protecteur
- soudeur—à l'arc immergé
- soudeur par résistance
- soudeur sur chaîne de montage

AJUSTEUR—SOUDEUR

Ajuster et souder les pièces préfabriquées pour former des structures, telles que des châssis de machine, des réservoirs, des contenants sous pression, des chaudières, ainsi que des pièces d'immeubles et de ponts.

Planifier le montage et la soudure.

Mettre en place et ajuster ensemble les pièces.

Réparer les produits métalliques en les démontant, en les redressant, en les remodelant et en les remontant à l'aide d'un chalumeau, d'une presse à redresser et d'outils à main.

TÔLIER—CHAUDRONNIER

Fabriquer ou réparer des pièces ou des produits de tôle, tels que des conduites, des hottes, des enseignes et de l'équipement de restaurant et de transport.

Dessiner des modèles, disposer des gabarits, couper, former, plier et joindre des tôles de cuivre, d'acier, d'aluminium, de fer galvanisé ou d'autres métaux à l'aide d'outils à main de façonnage du métal et des machines à commande manuelle, telles que les cintreuses, les cisailles et les laminoirs.

PEEL INDUSTRIAL TRAINING ADVISORY COMMITTEE

2186 HURONTARIO STREET MISSISSAUGA, ONTARIO L5B 1M9

REGIONAL MANPOWER SURVEY

COMPANY NAME	PHONE														
ADDRESS															
<div style="border-bottom: 1px solid black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div>															
POSTAL CODE															
MAIN PRODUCT OR SERVICE	<u>NO. OF EMPLOYEES</u> < 100 - 86% 100-200 - 8% > 200 - 6%														
CONTACT PERSON	POSITION														
INTERVIEWED BY	DATE														
<p>1) Can your needs be met from your own Training Program? Yes 46 % No 54 %</p> <p>2) Are present Industrial Training Programs meeting your requirements? Yes 30 % No 70 %</p> <p>3) If a Regional Training Program was developed to meet your needs should the off-site portions be handled by:</p> <table style="margin-left: 400px; border: none;"> <tr> <td>Day Release</td> <td style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> 39%</td> </tr> <tr> <td>1 Week Periods</td> <td style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> 17%</td> </tr> <tr> <td>2 Week Periods</td> <td style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> 10%</td> </tr> <tr> <td>8 Week Periods</td> <td style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> 23%</td> </tr> <tr> <td>Night School</td> <td style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> 11%</td> </tr> </table> <p>4) Which approach do you prefer?</p> <table style="margin-left: 400px; border: none;"> <tr> <td>Company Sponsored</td> <td style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> 40%</td> </tr> <tr> <td>Co-operative</td> <td style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> 60%</td> </tr> </table> <p>5) Would you participate in a Co-operative Program by providing work experience at your Plant?</p> <p style="text-align: center;">Yes <input type="checkbox"/> 78% No <input type="checkbox"/> 22%</p>		Day Release	<input type="checkbox"/> 39%	1 Week Periods	<input type="checkbox"/> 17%	2 Week Periods	<input type="checkbox"/> 10%	8 Week Periods	<input type="checkbox"/> 23%	Night School	<input type="checkbox"/> 11%	Company Sponsored	<input type="checkbox"/> 40%	Co-operative	<input type="checkbox"/> 60%
Day Release	<input type="checkbox"/> 39%														
1 Week Periods	<input type="checkbox"/> 17%														
2 Week Periods	<input type="checkbox"/> 10%														
8 Week Periods	<input type="checkbox"/> 23%														
Night School	<input type="checkbox"/> 11%														
Company Sponsored	<input type="checkbox"/> 40%														
Co-operative	<input type="checkbox"/> 60%														

R.G. (Bob) PEARCE, REGIONAL ADMINISTRATOR, PHONE 279-3731

MANPOWER NEEDS
CATEGORIES: 3, 4 and 5

Occupation	No. Employed	No. of Trainees	Trainees No. Employed	Additional Requirements				Total
				1980	1981	1982	1983	
Electrician	23	4	1:6	4	4	6	4	18
Electronic Tech.	29	3	1:10	6	10	10	2	28
Fabricator	50	7	1:7	11	3	5	5	24
General Machinist	172	22	1:8	17	15	17	6	55
Instrument Mechanic								
Maintenance Mechanic	83	10	1:8	3	4	3	6	16
Mold Maker	9	1	1:9		1			1
Operator/Setter:								
— Boring Mill	20	3	1:7	6	5	3	1	15
— Drill	14			2	2	2		6
— Grinder	22	1	1:22		1	2	1	4
— Lathe	63	4	1:16	10	16	16	1	43
— Milling M/C	48	2	1:24	4	11	9	1	25
— N.C.M/C	5	1	1:5					
— Press/	12	2	1:6	3		1		4
— Brake/	19	2	1:10	2	1		1	4
— Punch	17	2	1:9	2				2
— Screw M/C	14	5	1:3		2		6	8
Tool & Die Maker	122	23	1:5	17	6	6	9	38
Toolmaker	20	4	1:5	4	4	1	1	10
Welder	111	5	1:22	5	4	4	1	14
Welder/Fitter	52	2	1:26	9	7	7	2	25
Sheet Metal Worker	72	1	1:72		1	2		3
Other	118	8	1:15	9	14	5	3	31
Total	1,095	112	1:10	114	111	99	50	374

MANPOWER NEEDS

CATEGORY: 3

Occupation	No. Employed	No. of Trainees	Trainees No. Employed	Additional Requirements				
				1980	1981	1982	1983	Total
Electrician	11	3	1:4					
Electronic Tech.	1							
Fabricator	6							
General Machinist	66	6	1:11					
Instrument Mechanic								
Maintenance Mechanic	36	5	1:7					
Mold Maker								
Operator/Setter:								
— Boring Mill	3							
— Drill	7							
— Grinder	8	1	1:8					
— Lathe	21	1	1:21					
— Milling M/C	11							
— N.C.M/C								
— Press/	5							
— Brake/	7							
— Punch	8							
— Screw M/C								
Tool & Die Maker	64	13	1:5					
Toolmaker	6							
Welder	43							
Welder/Fitter	8	1	1:8					
Sheet Metal Worker	32							
Other	52	6	1:8					
Total	395	36	1:11					

MANPOWER NEEDS

CATEGORY: 4

Occupation	No. Employed	No. of Trainees	Trainees No. Employed	Additional Requirements				
				1980	1981	1982	1983	Total
Electrician	10							
Electronic Tech.								
Fabricator								
General Machinist	52	4	1:13					
Instrument Mechanic								
Maintenance Mechanic	15	2	1:7					
Mold Maker	9	1	1:9					
Operator/Setter:								
— Boring Mill	2	1	1:2					
— Drill	3							
— Grinder	9							
— Lathe	2							
— Milling M/C	3	2	1:1					
— N.C.M/C	4							
— Press/	2							
— Brake/	4							
— Punch	6							
— Screw M/C								
Tool & Die Maker	21							
Toolmaker	4							
Welder	26							
Welder/Fitter	14							
Sheet Metal Worker	10							
Other	6							
Total	202	10	1:20					

MANPOWER NEEDS

CATEGORY: 5

Occupation	No. Employed	No. of Trainees	Trainees No. Employed	Additional Requirements				Total
				1980	1981	1982	1983	
Electrician	12	1	1:12	4	4	6	4	18
Electronic Tech.	18	3	1:6	6	10	10	2	28
Fabricator	44	7	1:6	11	3	5	5	24
General Machinist	54	12	1:4	17	15	17	6	55
Instrument Mechanic								
Maintenance Mechanic	32	3	1:11	3	4	3	6	16
Mold Maker					1			1
Operator/Setter:								
— Boring Mill	15	2	1:7	6	5	3	1	15
— Drill	4			2	2	2		6
— Grinder	5				1	2	1	4
— Lathe	40	3	1:13	10	16	16	1	43
— Milling M/C	34			4	11	9	1	25
— N.C.M/C	1	1	1:1					
— Press/	5	2	1:2	3		1		4
— Brake/	8	2	1:4	2	1		1	4
— Punch	3	2	1:1	2				2
— Screw M/C	14	5	1:3		2		6	8
Tool & Die Maker	37	10	1:4	17	6	6	9	38
Toolmaker	10	4	1:2	4	4	1	1	10
Welder	42	5	1:8	5	4	4	1	14
Welder/Fitter	30	1	1:30	9	7	7	2	25
Sheet Metal Worker	29				1	2		3
Other	60	2	1:30	9	14	5	3	31
Total	497	65	1:8	114	111	99	50	374

PEEL INDUSTRIAL TRAINING ADVISORY COMMITTEE

2186 HURONTARIO STREET MISSISSAUGA, ONTARIO L5B 1M9

ENQUÊTE RÉGIONALE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

NOM DE L'ENTREPRISE

NUMÉRO DE TÉLÉPHONE

ADRESSE

CODE POSTAL

PRINCIPAL PRODUIT OU SERVICE

NOMBRE D'EMPLOYÉES

Moins de 100: 86%

De 100-200: 8%

Plus de 200: 6%

PERSONNE À CONTACTER

POSTE

RENCONTRÉ PAR

DATE

1) Votre propre programme de formation peut-il répondre à vos besoins? Oui 46 % Non 54 %

2) Les programmes actuels de formation industrielle répondent-ils à vos besoins? Oui 30 % Non 70 %

3) Si un programme de formation était mis sur pied dans la région, comment envisageriez-vous les cours traditionnels?

Congé d'une journée ☐ 39%Congé d'une semaine ☐ 17%Congé de deux semaines ☐ 10%Congé de huit semaines ☐ 23%Cours du soir ☐ 11%

4) Quelle méthode favoriserez-vous?

Parrainage par l'entreprise ☐ 40%Alternance d'étude et de travail ☐ 60%

5) Aimerez-vous participer à un programme d'alternance d'étude et de travail en offrant une expérience pratique dans votre usine?

Oui ☐ 78% Non ☐ 22%

BESOINS DE MAIN-D'OEUVRE

CATÉGORIES: 3, 4 et 5

Métier	Nombre d'employés	Nombre de stagiaires	Rapport Stagiaires/ employés	Besoins supplémentaires				
				1980	1981	1982	1983	Total
Électricien	23	4	1:6	4	4	6	4	18
Tech. en électronique	29	3	1:10	6	10	10	2	28
Transformateur	50	7	1:7	11	3	5	5	24
Machiniste	172	22	1:8	17	15	17	6	55
Mécanicien d'instrument								
Mécanicien d'entretien	83	10	1:8	3	4	3	6	16
Façonneur de moules	9	1	1:9		1			1
Conducteur/Régleur								
— Aléseuse	20	3	1:7	6	5	3	1	15
— Perceuse	14			2	2	2		6
— Rectifieuse	22	1	1:22		1	2	1	4
— Tour	63	4	1:16	10	16	16	1	43
— Fraiseuse	48	2	1:24	4	11	9	1	25
— N.C.	5	1	1:5					
— Presse	12	2	1:6	3		1		4
— Freins	19	2	1:10	2	1		1	4
— Presse mécanique	17	2	1:9	2				2
— Machine à tarauder	14	5	1:3		2		6	8
Outilleur-ajusteur	122	23	1:5	17	6	6	9	38
Outilleur	20	4	1:5	4	4	1	1	10
Soudeur	111	5	1:22	5	4	4	1	14
Soudeur-ajusteur	52	2	1:26	9	7	7	2	25
Tôlier-chaudronnier	72	1	1:72		1	2		3
Autres	118	8	1:15	9	14	5	3	31
Total	1 095	112	1:10	114	111	99	50	374

BESOINS DE MAIN-D'OEUVRE

CATÉGORIE: 3

Métier	Nombre d'employés	Nombre de stagiaires	Rapport Stagiaires/ employés	Besoins supplémentaires				
				1980	1981	1982	1983	Total
Électricien	11	3	1:4					
Tech. en électronique	1							
Transformateur	6							
Machiniste	66	6	1:11					
Mécanicien d'instrument								
Mécanicien d'entretien	36	5	1:7					
Façonneur de moules								
Conducteur/Régleur								
— Aléseuse	3							
— Perceuse	7							
— Rectifieuse	8	1	1:8					
— Tour	21	1	1:21					
— Fraiseuse	11							
— N. C.								
— Presse	5							
— Freins	7							
— Presse mécanique	8							
— Machine à tarauder								
Outilleur-ajusteur	64	13	1:5					
Outilleur	6							
Soudeur	43							
Soudeur-ajusteur	8	1	1:8					
Tôlier-chaudronnier	32							
Autres	52	6	1:8					
Total	395	36	1:11					

BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

CATÉGORIE: 4

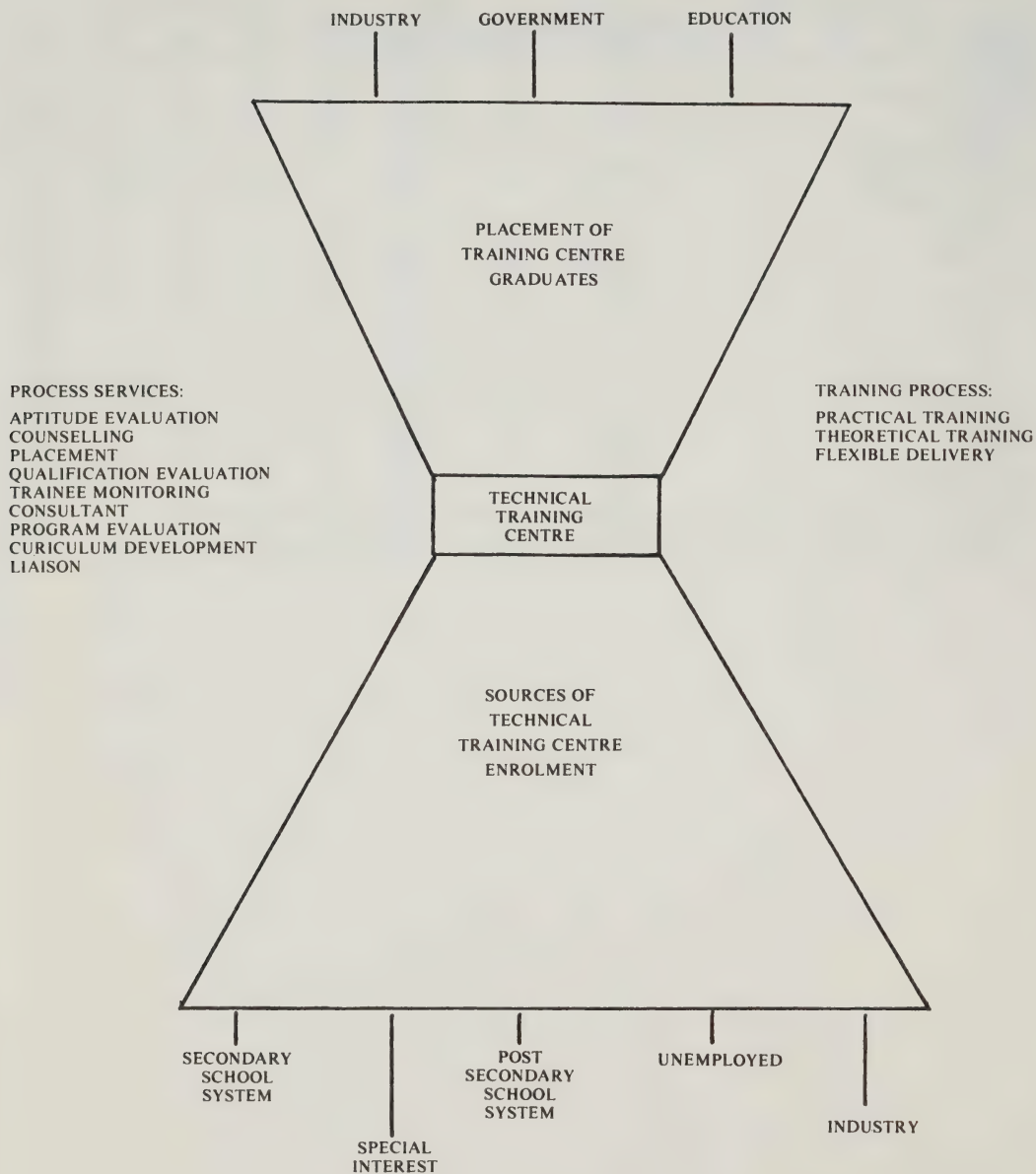
Métier	Nombre d'employés	Nombre de stagiaires	Rapport Stagiaires/ employés	Besoins supplémentaires				
				1980	1981	1982	1983	Total
Électricien	10							
Tech. en électronique								
Transformateur								
Machiniste	52	4	1:13					
Mécanicien d'instrument								
Mécanicien d'entretien	15	2	1:7					
Façonneur de moules	9	1	1:9					
Conducteur/ Régleur								
— Aléseuse	2	1	1:2					
— Perceuse	3							
— Rectifieuse	9							
— Tour	2							
— Fraiseuse	3	2	1:1					
— N.C.	4							
— Presse	2							
— Freins	4							
— Presse mécanique	6							
— Machine à tarauder								
Outilleur-ajusteur	21							
Outilleur	4							
Soudeur	26							
Soudeur-ajusteur	14							
Tôlier-chaudronnier	10							
Autres	6							
Total	202	10	1:20					

BESOINS DE MAIN-D'OEUVRE

CATÉGORIE: 5

Métier	Nombre d'employés	Nombre de stagiaires	Rapport Stagiaires/ employés	Besoins supplémentaires				Total
				1980	1981	1982	1983	
Électricien	12	1	1:12	4	4	6	4	18
Tech. en électronique	18	3	1:6	6	10	10	2	28
Transformateur	44	7	1:6	11	3	5	5	24
Machiniste	54	12	1:4	17	15	17	6	55
Mécanicien d'instrument								
Mécanicien d'entretien	32	3	1:11	3	4	3	6	16
Façonneur de moules					1			1
Conducteur/Régleur								
— Aléuseuse	15	2	1:7	6	5	3	1	15
— Perceuse	4			2	2	2		6
— Rectifieuse	5				1	2	1	4
— Tour	40	3	1:13	10	16	16	1	43
— Fraiseuse	34			4	11	9	1	25
— N.C.	1	1	1:1					
— Presse	5	2	1:2	3		1		4
— Freins	8	2	1:4	2	1		1	4
— Presse mécanique	3	2	1:1	2				2
— Machine à tarauder	14	5	1:3		2		6	8
Outilleur-ajusteur	37	10	1:4	17	6	6	9	38
Outilleur	10	4	1:2	4	4	1	1	10
Soudeur	42	5	1:8	5	4	4	1	14
Soudeur-ajusteur	30	1	1:30	9	7	7	2	25
Tôlier-chaudronnier	29				1	2		3
Autres	60	2	1:30	9	14	5	3	31
Total	497	65	1:8	114	111	99	50	374

APPENDIX III



ANNEXE III

INDUSTRIE

GOUVERNEMENT

ÉDUCATION

PLACEMENT DES
DIPLOMÉS DU
CENTRE DE
FORMATION

SERVICES OFFERTS

ÉVALUATION DES APTITUDES
ORIENTATION
PLACEMENT
ÉVALUATION DES COMPÉTENCES
SURVEILLANCE DES STAGIAIRES
CONSEIL
ÉVALUATION DU PROGRAMME
DÉVELOPPEMENT DU
PROGRAMME D'ÉTUDES
LIAISON

FORMATION

STAGE PRATIQUE
COURS THÉORIQUES
SOUPLESSE

CENTRE DE
FORMATION
TECHNIQUE

ORIGINES DES
CANDIDATS
AUX PROGRAMMES
DU CENTRE
DE FORMATION

ÉCOLES
SECONDAIRES

COLLÈGES
ET
UNIVERSITÉS

CHÔMAGE

INDUSTRIE

INTÉRÊTS
SPÉCIAUX

PROCESS FLOW CHART — CAREER DECISIONS

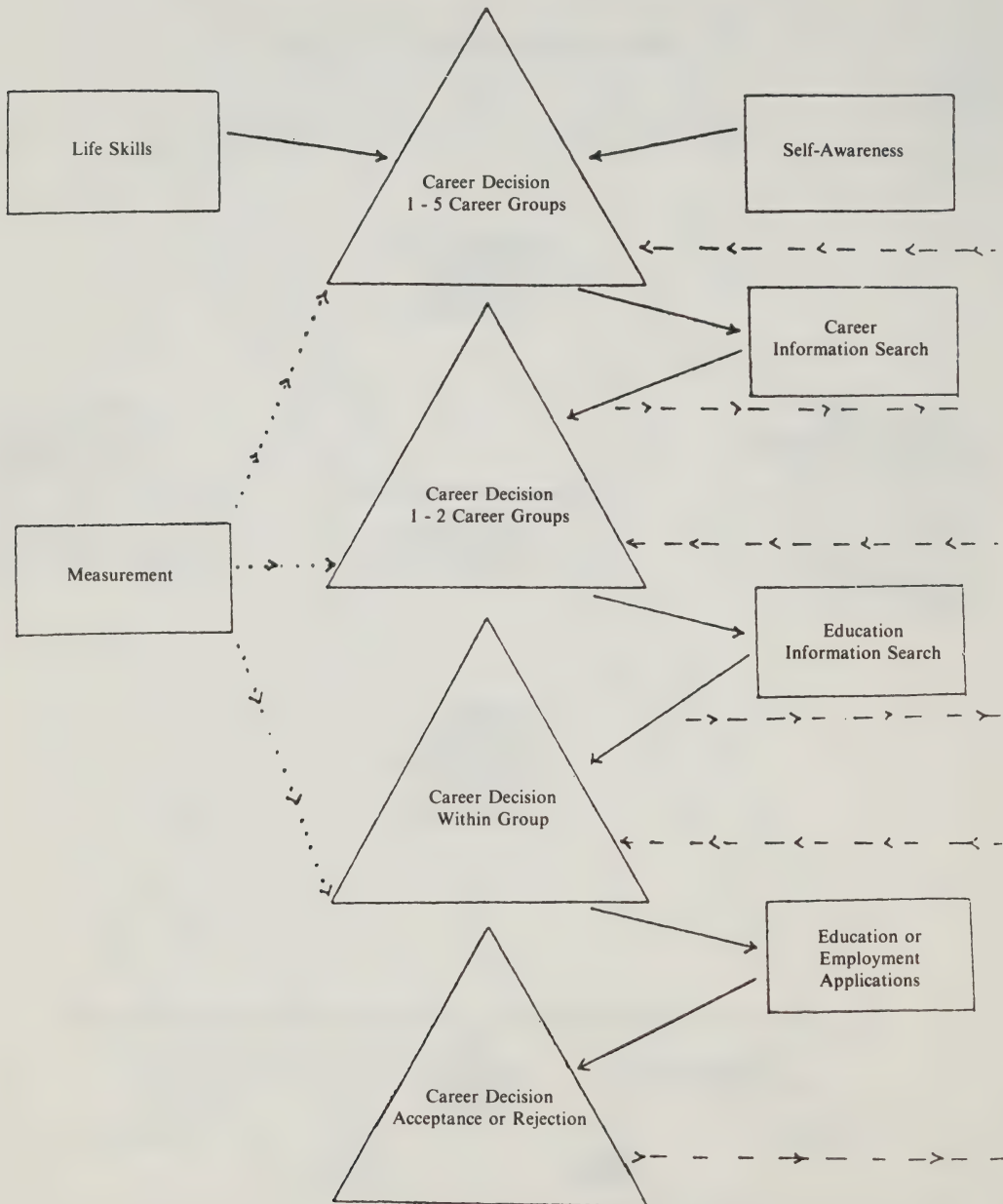
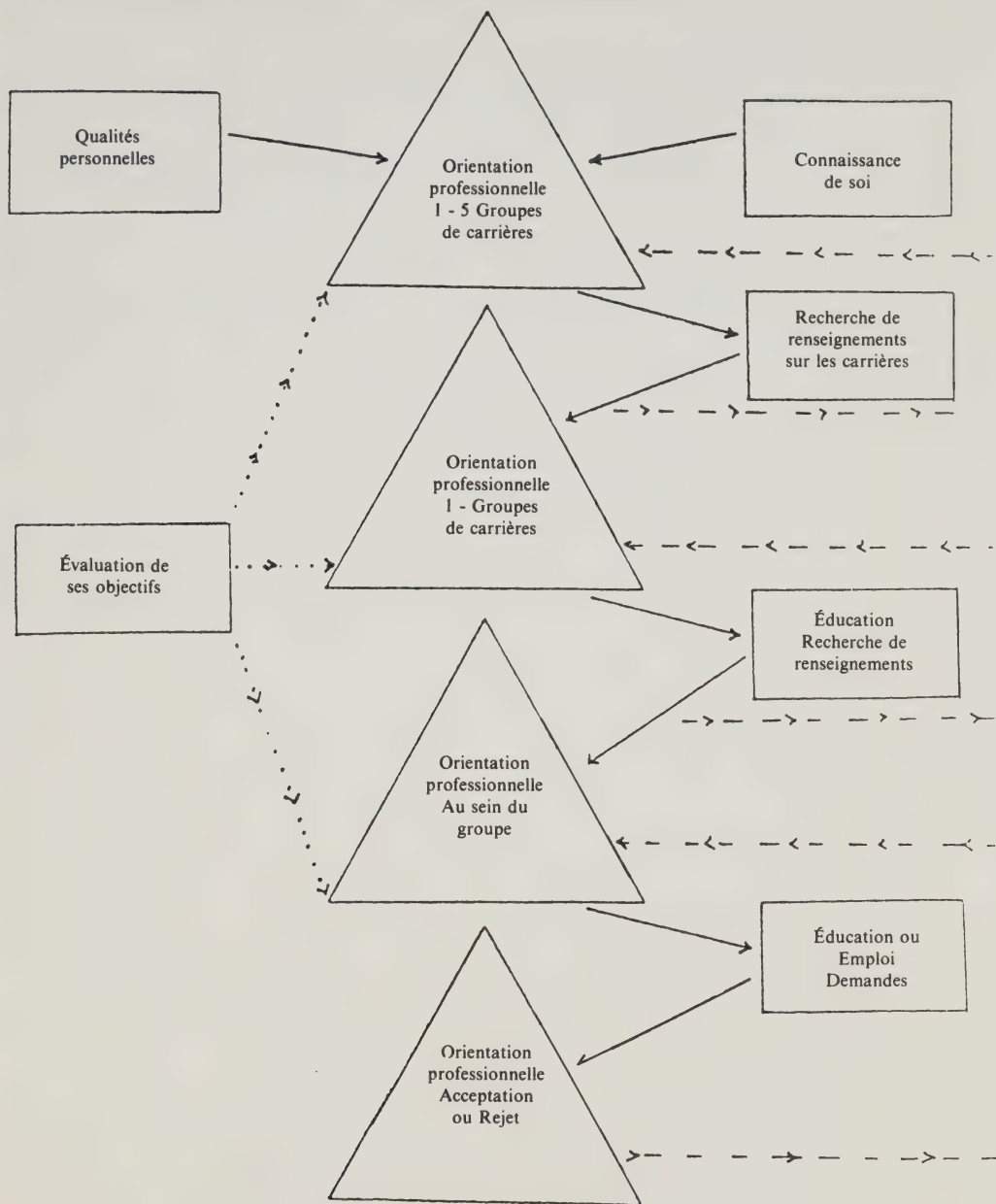
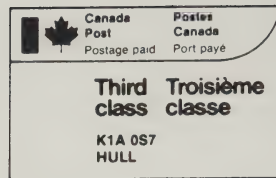


DIAGRAMME D'ACHEMINEMENT DU PROCESSUS DÉCISIONNEL — CARRIÈRE





If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Imprimerie du gouvernement canadien
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Mr. John Porter, President, Sheridan College of Applied Arts and Technology;

Mr. N. S. Best, Director, Human Resource Development, Digital Switching Division, Northern Telecom Limited.

From the Ontario School of Counsellors' Association:

Mr. David Studd, President;

Mr. Ivan Foster, 1st Vice-President;

Dr. Phyllis Hymmen, 2nd Vice-President;

Commander Robert C. H. Reed, Member of Council, Director of Education, The Canadian Institute of Marine Engineers.

From the Peel Industrial Training Advisory Committee:

Mr. Derwyn Hancocks, Chairman;

Mr. Bob Pearce, Regional Administrator;

Mrs. Irene Biggs, Private Citizen;

Mr. Robert Chalmers, Superintendent, Special Services, Peel Board of Education;

Mr. J. J. Luyk, Vice-President, Erectoweld Company Limited.

M. John Porter, président, Sheridan College of Applied Arts and Technology;

M. N. S. Best, directeur, Développement des ressources humaines, Division de la commutation digitale, Northern Telecom Limited.

De l'Ontario School of Counsellors' Association:

M. David Studd, président;

M. Ivan Foster, 1^{er} vice-président;

M^{me} Phyllis Hymmen, 2^{ème} vice-président;

Commandant Robert C. H. Reed, membre du Conseil, directeur de l'éducation, The «Canadian Institute of Marine Engineers.

Du Comité consultatif sur la formation industrielle de Peel:

M. Derwyn Hancocks, président;

M. Bob Pearce, administrateur régional;

M^{me} Irene Biggs, citoyenne;

M. Robert Chalmers, surintendant, Services spéciaux, Conseil de l'éducation de Peel;

M. J. J. Luyk, vice-président, Erectoweld Company Limited.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 14

Tuesday, May 19, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 14

Le mardi 19 mai 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence of
Sub-Committee B of the Special Committee on*

Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages du
Sous-comité B du Comité spécial sur les*

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SUB-COMMITTEE B OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80S

Chairman: The Hon. Warren Allmand

Messrs.

McDermid

SOUS-COMITÉ B DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'hon. Warren Allmand

Messieurs

Orlikow—(3)

(Quorum 2)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 19, 1981
(27)

[Text]

Sub-committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at Thunder Bay, Ontario at 9:06 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Member of the Sub-Committee present: Mr. Allmand.

Other Member present: Mr. Masters.

In attendance: Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

Witnesses: From the Corporation of the City of Thunder Bay: Mr. René Larson, Alderman; Mr. G. W. McFadden, Manager, Economic Development Department; Mr. Paul Harper, Director, Community Planning and Development. *From the Saskatchewan Wheat Pool:* Mr. Ron Gorst, Assistant Manager. *From Confederation College of Applied Arts and Technology:* Mr. Ralph Scharf, Dean of Continuing Education; Mr. Bert Curtis, President.

The Sub-committee resumed consideration of its Order of Reference.

By consent of the members present, Mr. Masters took part in the proceedings of the Sub-committee.

The witnesses made statements and answered questions.

At 10:21 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 10:25 o'clock a.m., the sitting resumed.

Pursuant to a resolution of the Committee taken on Thursday, May 14, 1981, the Chairman authorized the printing of a document entitled "Submission to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s", presented by the Confederation College of Applied Arts and Technology as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (See Appendix "EMPLB-30").

Questioning of the witnesses resumed.

At 11:27 o'clock a.m., the Sub-committee adjourned until 2:00 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING
(28)

Sub-committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at Thunder Bay, Ontario at 2:14 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Member of the Sub-committee present: Mr. Allmand.

In attendance: Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

Witnesses: From the Lakehead Social Planning Council: Mr. Ulrich Wendt, Director; Mr. Don Smith, Acting Executive Director. *From Confederation College Native Programs Department:* Mr. Xavier Michon, Executive Director, Indian Friendship Centre; Ms. Priscilla Simard, Co-ordinator, Ontario Native Women's Association; Ms. Ruth Corbett, Co-ordinator; Mr. Tom O'Connor, Outreach Co-ordinator, Ontario Metis and Non-Status Indian Association; Mrs.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 19 MAI 1981
(27)

[Traduction]

Le sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Thunder Bay (Ontario), à 9 h 6, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membre du sous-comité présent: M. Allmand.

Autre député présent: M. Masters.

Aussi présents: M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

Témoins: De la municipalité de Thunder Bay: M. René Larson, échevin; M. G. W. McFadden, directeur, Services du développement économique; M. Paul Harper, directeur, Planification communautaire et développement. *De la Saskatchewan Wheat Pool:* M. Ron Gorst, directeur adjoint. *De Confederation College of Applied Arts and Technology:* M. Ralph Scharf, doyen de l'Éducation permanente; M. Bert Curtis, adjoint.

Le sous-comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Du consentement des membres présents, M. Masters prend part aux délibérations du sous-comité.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 10 h 21, le Comité suspend ses travaux.

A 10 h 25, le Comité reprend ses travaux.

Conformément à une résolution du Comité prise le jeudi 14 mai 1981, le président autorise que le document intitulé «Mémoire au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80», présenté par la Confederation College of Applied Arts and Technology, soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (Voir Appendice «EMPLB-30»).

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 11 h 27, le sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(28)

Le sous-comité B du Comité spécial des perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Thunder Bay (Ontario), à 14 h 14, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membre du sous-comité présent: M. Allmand.

Aussi présent: M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

Témoins: Du Conseil de planification sociale de Lakehead: M. Ulrich Wendt, directeur; M. Don Smith, directeur exécutif suppléant. *Du Confederation College Native Programs Department:* M. Xavier Michon, directeur exécutif, Indian Friendship Centre; M^{me} Priscilla Simard, coordonnatrice, Ontario Native Women's Association; M^{me} Ruth Corbett, coordonnatrice; M. Tom O'Connor, coordonnateur des programmes d'extension, Ontario Metis and Non-Status Indian

Donna Phillips, President, Ontario Native Women's Association.

The Sub-committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made a statement and answered questions.

Pursuant to a resolution of the Committee taken on Thursday, May 14, 1981, the Chairman authorized the printing of a document entitled "Brief to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 1980's" from the Thunder Bay Indian Friendship Centre, as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLB-31"*).

Questioning of the witnesses resumed.

At 3:17 o'clock p.m., the sitting was suspended

At 3:35 o'clock p.m., the sitting resumed.

Questioning of the witnesses resumed.

At 4:30 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned to the call of the Chair.

Association; M^{me} Donna Phillips, présidente, Ontario Native Women's Association.

Le sous-comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Conformément à une résolution du Comité prise le jeudi 14 mai 1981, le président autorise que le document intitulé «Mémoire au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80» présenté par le Thunder Bay Indian Friendship Centre, soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPLB-31»*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 15 h 17, le Comité suspend ses travaux.

A 15 h 35, le Comité reprend ses travaux.

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 16 h 30, le sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du sous-comité

Charles Bellemare

Clerk of the Sub-Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, May 19, 1981

• 0910

[Texte]

The Chairman: Order, please. My name is Warren Allmand, and I am Chairman of this Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s.

I wish to welcome to this meeting the various witnesses appearing here today. Representative from the City of Thunder Bay will appear first.

Alderman René Larson (Corporation of the City of Thunder Bay): Thank you, Mr. Chairman, members of the committee. The City of Thunder Bay, Ontario, with its metropolitan population of 120,000 persons, is located in the geographic centre of Canada. It is a beehive of industrial activity with its busy port on Lake Superior handling grain from Western Canada, and also handling mineral and forest products which are extracted and processed in the city or surrounding area. Additionally, because of its location in northwestern Ontario, Thunder Bay offers an all-season recreational playground of forests, lakes, and streams. Thunder Bay reached its tenth birthday in 1980 having been created in 1970 by the amalgamation of the former cities of Fort William and Port Arthur and the townships of Neebing and McIntyre. This step was a logical development given the closeness and homogeneity of the former municipalities and their people.

One hears much about the shifting of the Canadian economy from an agricultural/industrial base to one of high technology and sophisticated communication which is bringing us into an era entirely different from what we have experienced. High energy costs and ever increasing inflationary cycles are hastening this change. By the end of the present decade, Canada's labour force will feel its full impact. Therefore, this paper addresses the period in two sections: the current period, 1981-1985; and the second half of the decade, 1985-1990.

Just a word or two about background:

Japan has become the world's leading producer of automotive vehicles, placing the highly vaunted North American auto industry in second place. This could have wide implications, not only on employment in the United States and Canada but on the industrial production of many other countries. The television and allied electronic industry was a predecessor of the auto change when Japan captured the North American market from national producers a number of years ago. Japan, in turn, is losing its shipbuilding market to other nations.

In this central part of Canada, where our economy is based on natural resource processing, shipping, transportation, specialized secondary manufacturing together with tourism, we may not be as directly exposed to the shift in world manufacturing technology, but eventually we will experience the rip-

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 19 mai 1981

[Traduction]

Le président: La séance est ouverte. Je m'appelle Warren Allmand et suis le président de ce comité de la Chambre des Communes sur les perspectives d'emploi dans les années 80.

Je tiens à souhaiter la bienvenue aux divers témoins qui doivent comparaître aujourd'hui. Je donnerai pour commencer la parole aux représentants de la ville de Thunder Bay.

Le conseiller René Larson (Conseil municipal de la ville de Thunder Bay): Merci monsieur le président et membres du Comité. La ville de Thunder Bay (Ontario) a une population métropolitaine de 120,000 personnes, et occupe le centre géographique du Canada. C'est une véritable ruche d'activité industrielle dotée d'un port très actif sur le Lac Supérieur qui reçoit le grain en provenance de l'Ouest du Canada et qui assure également l'expédition du minerai et des produits forestiers extraits et traités dans la ville même ou dans les environs. En outre, du fait de sa situation dans le Nord-Ouest de l'Ontario, Thunder Bay est un centre de loisirs qui offre en toutes saisons les ressources de ses forêts, de ses lacs, et de ses cours d'eau. Créée en 1970 par l'amalgamation des anciennes villes de Fort William et de Port Arthur et des townships de Neebing et de McIntyre, Thunder Bay a fêté son dixième anniversaire en 1980. Cette amalgamation était un aboutissement logique, compte tenu de la proximité et de l'homogénéité des anciennes municipalités et de leurs habitants.

On entend beaucoup parler du passage du Canada d'une économie à base agricole/industrielle à une économie fondée sur la technologie et les communications de pointe qui nous fait accéder à une époque entièrement différente de tout ce que nous avons connu jusqu'à présent. Le coût élevé de l'énergie et l'intensification des cycles d'inflation contribuent à accélérer ce changement. La population active du Canada en subira tout l'impact dès la fin de la décennie actuelle. Ce mémoire aborde donc cette période en deux chapitres séparés: la période actuelle, de 1981 à 1985; et la seconde moitié de la décennie, de 1985 à 1990.

Je voudrais ajouter un mot ou deux sur le contexte général:

Le Japon est devenu le premier producteur mondial de véhicules automobiles, et a relégué l'industrie automobile américaine si vantée, à la seconde place. Ceci pourrait avoir de vastes répercussions, non seulement sur la situation de l'emploi aux États-Unis et au Canada mais sur la production industrielle de beaucoup d'autres pays. La télévision et les domaines connexes de l'industrie électronique ont précédé les changements qui ont marqué l'industrie automobile il y a déjà un certain nombre d'années, lorsque le Japon a enlevé le marché nord-américain aux producteurs nationaux. Le Japon est à son tour en train de perdre celui des constructions navales au profit d'autres nations.

Dans cette région centrale du Canada, où notre économie est fondée sur le traitement des ressources naturelles, les transports maritimes et autres, la fabrication de produits secondaires spécialisés et le tourisme, nous ne sommes peut-être pas aussi directement exposés à l'évolution de la technologie manu-

[Text]

pling effect as consumers, manufacturers, entrepreneurs and workers.

The following sections identify areas in which problems and opportunities may occur over the next few years. Each attempts to illustrate present and potential situations and provides a recommendation. Of course, we deal with the problems and the good points in brief form and we trust that the other lists of distinguished people who are going to be appearing before your committee will go into greater depth on some of the points.

In the area of skill shortages, the Industrial Developers Association of Canada has been aware of pending shortages in certain skilled trades for a number of years and is preparing to make recommendations. In the past 20 years, educators have stressed that children needed an academic education to become successful and the educational system responded with greater emphasis on this avenue of learning. It is only recently that community colleges, particularly in Ontario, have been emphasizing and offering skill trade courses to meet an ever increasing demand. The results are starting to appear, but there is only a trickle compared to the flood of graduates needed to meet the future demands.

Local industries have experienced shortages of skilled tradesmen periodically and tend to pirate employees from competing industries, then fill in the balance from specialty courses provided by Confederation College for the longer term. One complaint emanating from industry with regard to these specialty courses is that it takes too long to initiate and finance the training courses. By the time the students graduate, still trained only in the elementary rudiments of the trade, the requirements may have changed and the students are not needed immediately.

On a personal note, I have come through the academic form of the educational process to achieve a position in the profession of law and, quite candidly, I look back at my past and realize that I could quite easily have ended up being an electrical contractor or some other type of skilled person had the emphasis been a bit different. The emphasis I have always known in the educational system, because I have never had the opportunity to go to a community college, was the extreme stress on obtaining a university degree. Now we all know that university degrees are not the be-all and end-all in terms of obtaining proper employment.

In any event, we make a recommendation that an effort be made to speed up the approval process of specialized courses at the colleges so that graduating students can meet the demand of industry; and that industry, in turn, must give educational authorities as much lead time as possible in detailing their needs for specific trades.

In the area of importing skilled workers, some local industries in desperate attempts to obtain skilled workers, have

[Translation]

facturière mondiale, mais nous en subissons éventuellement le contrecoup en tant que consommateurs, fabricants, entrepreneurs et travailleurs.

Les chapitres qui suivent identifient les domaines dans lesquels les possibilités s'offriront et les problèmes se poseront au cours des prochaines années. Chaque chapitre s'efforce d'illustrer les situations présentes et potentielles et de présenter une recommandation. Naturellement, nous traitons les problèmes et les aspects positifs de la situation de manière sommaire et nous sommes convaincus que les autres témoins distingués qui vont comparaître devant votre Comité examineront certains de ces points de manière plus détaillée.

En ce qui concerne la pénurie de compétences, la Industrial Developers Association of Canada sait depuis un certain nombre d'années qu'elle est sur le point de se faire sentir dans certains métiers spécialisés et se prépare à faire des recommandations. Au cours de ces 20 dernières années, les éducateurs ont insisté sur le fait que les enfants avaient besoin d'un enseignement général pour réussir et le système éducatif a donc donné priorité à cette orientation. Ce n'est que tout récemment que les collèges communautaires, en particulier en Ontario, se sont engagés dans cette nouvelle voie et ont commencé à offrir des cours de formation aux métiers spécialisés afin de faire face à une demande sans cesse croissante. Les résultats commencent à se faire sentir, mais ce n'est là qu'une simple goutte d'eau comparée au flot de diplômés dont nous avons besoin pour faire face à la demande future.

Les industries locales ont périodiquement souffert d'une pénurie de travailleurs spécialisés et à aller les voler chez ses concurrents, puis à compléter ses effectifs à plus long terme en recrutant les diplômés des cours spécialisés du Confederation College. Une des plaintes de l'industrie à l'égard de ces cours est qu'il faut trop de temps pour les mettre en route et pour les financer. D'ici que les étudiants en sortent, avec pour tout bagage les rudiments du métier, les exigences peuvent très bien avoir changé et on n'a donc pas un besoin immédiat de ces étudiants.

Pour prendre un exemple personnel, j'ai moi-même reçu une formation générale traditionnelle avant de faire carrière dans le domaine juridique et, quand je regarde en arrière, je me rends compte que j'aurais très bien pu me retrouver comme entrepreneur électricien ou appartenir à un corps de métier spécialisé quelconque si les priorités avaient été établies de manière un peu différente. Ce que j'ai toujours connu dans le système éducatif, moi qui n'ai jamais eu l'occasion de fréquenter un collège communautaire, c'était l'extrême importance accordée à l'obtention d'un diplôme universitaire. Nous savons tous maintenant que ces diplômés sont loin d'être une panacée universelle lorsqu'il s'agit d'obtenir un emploi acceptable.

En tout état de cause, nous recommandons que l'on fasse des efforts pour accélérer le processus d'approbation des cours spécialisés dans les collèges, de manière à ce que les étudiants qui en sortent puissent répondre aux besoins de l'industrie; et que celle-ci, à son tour, soit tenue de donner autant de préavis que possible aux autorités éducatives en leur fournissant autant de détails que possible sur leurs besoins dans des domaines particuliers.

En ce qui concerne l'importation de travailleurs spécialisés, certaines industries locales, en désespoir de cause, sont allés

[Texte]

searched continent-wide and overseas for staff. This can be a very expensive and frustrating experience. The continental prospects find northern Ontario isolated and the weather intemperate. Although wages are acceptable, the assumed higher costs of living sometimes deter them from moving into the area. Immigrant workers use local industry which may pay all moving expenses as a method for getting settled in Canada and, after a few years, they move on. Then the cycle must start all over again if industry still needs the skilled workers.

• 0915

Some success has been attained, however, in attracting and retaining workers from Scandinavia. They are very familiar with the northern terrain and are oriented to woods operations, mining, heavy processing machinery and manufacturing.

Our recommendation: There is a continuing need to improve the government's program in assisting the movement of skilled labour into localities where jobs are available. Industries are reluctant to continue bankrolling the movement of skilled trades. Their experience does not warrant such expenditures due to the low retention rate. Conversely, if government systems are to be improved, industries must attempt to give as much advance notice as possible of their particular needs.

In the area of on-the-job training, Canada Manpower and various other departments of the federal government, and in some instances the provincial government, have offered financial and instructional assistance to firms in training unemployed workers in the work environment.

Statistics are not readily available to verify how successful this venture is, but comments from small- and medium-sized firms state that the paperwork and the interruption to production by policing authorities of the departments make such a venture frustrating and not very productive. Some smaller firms prefer doing their training unassisted.

Again, on a personal note, I would like to point out that law offices tend to be a training ground for secretarial people coming out of Confederation College as well as high schools and that they go on to higher-paid government jobs and work in the industries, such as Great Lakes and Abitibi, in the region. I have found the Canada Manpower program of assisting employers in training on the job to be of extreme benefit to my firm, and I know that it has helped to train a good number of people over the past few years to bring them to a higher skill level in terms of being secretaries and clerks in the office environment. Unfortunately, I cannot retain them. I am trying my best. Those who have run offices and tried to keep their overhead down realize that there is always a delicate balance in private industry that sometimes cannot be met with the competition of government and larger industry.

[Traduction]

écumer le continent nord-américain et les pays d'outre-mer pour recruter du personnel. ceci peut s'avérer être une expérience très coûteuse et riche en frustrations. Les candidats nord-américains trouvent que le nord de l'Ontario est bien isolé et que le climat y est rigoureux. Bien que les salaires soient acceptables, ils ont l'impression que le coût de la vie y est plus élevé ce qui les dissuade parfois de venir s'installer dans la région. Les immigrants utilisent l'industrie locale qui paie dans certains cas tous leurs frais de déménagement comme moyen de venir s'établir au Canada et, au bout de quelques années, s'en vont. Si elle a encore besoin de travailleurs spécialisés, l'industrie est donc obligée de recommencer à zéro.

On a cependant connu un certain succès avec les Scandinaves que l'on a réussi à attirer et à recruter. Ils ont une grande habitude des terres nordiques et leur formation les oriente vers l'industrie forestière, l'exploitation minière, l'équipement de transformation lourd et les industries manufacturières.

Notre recommandation est la suivante: On continue à avoir besoin d'améliorer le programme du gouvernement d'aide aux mouvements des travailleurs spécialisés vers les localités où il existe des emplois. Les industries sont peu disposées à continuer à financer le mouvement des gens de métiers spécialisés. Leur expérience ne justifie pas de telles dépenses étant donné que peu d'entre eux décident de se fixer. En contrepartie, si l'on veut que les systèmes gouvernementaux s'améliorent, il faut que les industries essaient de donner autant de préavis que possible en ce qui concerne leurs besoins particuliers.

Dans le domaine de la formation en cours d'emploi, Main d'œuvre Canada et divers autres ministères fédéraux, et dans certains cas, le gouvernement provincial, ont offert une aide financière et didactique aux sociétés pour assurer la formation sur place de travailleurs sans emploi.

Il est difficile d'obtenir des statistiques montrant dans quelle mesure ceci a réussi, mais les petites et moyennes sociétés déclarent que les formalités administratives et les interruptions de production provoquées par les services de contrôle des ministères, rendent une telle entreprise frustrante et assez peu productive. Certaines des petites sociétés préfèrent assurer leur formation sans aucune aide extérieure.

Encore une fois, en ce qui me concerne, j'aimerais souligner que les cabinets d'avocat tendent à être un lieu de formation pour le personnel de secrétariat sortant de Confederation College ainsi que des écoles secondaires et qu'ils s'en vont ensuite occuper des emplois mieux payés au gouvernement et travailler dans des industries telles que celles des Grands Lacs d'Abitibi, dans la région. Le programme de Main-d'œuvre Canada, qui consiste à aider les employeurs à assurer une formation en cours d'emploi, s'est avéré extrêmement profitable pour ma société, et je sais que ce programme a permis de former un nombre important de personnes au cours de ces dernières années et de leur faciliter l'accès à des postes de secrétaire et de commis de niveau plus élevé. Malheureusement, il m'est impossible de les conserver. Je fais de mon mieux. Ceux qui ont dirigé des bureaux et qui ont essayé de restreindre leurs frais généraux, savent qu'il existe toujours un

[Text]

Our recommendation is that paperwork involved in on-the-job training be reduced. Policing of job training by government staff should be drastically reduced and the funds so recovered could be put in the program for future incentive improvements. The detailed policing of these programs implies the employer is cheating, and businesses find this insulting.

The employment tax credit program, as I understand it, is of limited duration, if not, it has been dropped. I have not had an opportunity to participate in that program but there are some employers who have, others have really not looked at the program on an ongoing basis because they fear that it may be radically changed or even eliminated after they have committed themselves to involvement.

Our recommendation is that the government provide their long-term commitment and support to such programs, thereby increasing their stability and encouraging greater private sector participation.

Encouraging entrepreneurs: One of the best avenues to create job opportunities is to encourage entrepreneurs to initiate their ventures, hire and train staff, and accelerate their production or service.

The Ontario government and Federal Business Development Bank are the obvious promoters of this program at present, but more attention should be given to this opportunity not only to assist a new business venture but to create the desired employment.

The major obstacles to the initiation of an entrepreneurial venture are: (a) lack of market research and (b) lack of venture capital. The entrepreneur must search out market data on personal time away from a bread-and-butter job. This is time consuming and does not produce accurate market data in many cases.

Entrepreneurs are a poor risk in the eyes of the banking fraternity, therefore, they must accumulate their own initial venture capital and try to succeed on insufficient working capital. Especially in the era of high interest rates, it is an extreme burden on small businesses. The differential now between interest rates at 20 per cent versus 10 per cent has virtually knocked some small entrepreneurs right on their backs. I can point out, in particular, that I went to my favourite shoe store, gazed at the inventory on the gentleman's shelves and asked how he was doing. I was buying at a 50 per cent reduction sale, and he commented that this year, with interest rates, he figured he would make no money, he wondered why he was in business. He could not escape from the business, because of the high interest rates. He could not liquidate. That particular gap seems to be one of the areas where small businesses were able to survive—with temporary bank financing of their inventory—but are finding it extremely difficult to do so today. Budgeting of interest rates into a small business venture is very, very difficult. I know larger industries

[Translation]

équilibre délicat dans l'industrie privée et qu'il arrive que celui-ci ne puisse être réalisé à cause de la concurrence du gouvernement et des industries plus importantes.

Nous recommandons la réduction des formalités administratives exigées pour la formation en cours d'emploi. Le contrôle de cette formation par des employés du gouvernement devrait être soumis à des réductions draconiennes et les ressources ainsi récupérées devraient être réinvesties dans le programme afin d'en accroître l'attrait. Le contrôle pointilleux de ces programmes a l'air de faire passer l'employeur pour un tricheur, et les sociétés trouvent cela insultant.

Le programme de dégrèvement fiscal à l'emploi, si j'ai bien compris, est de durée limitée, sinon, il a été abandonné. Je n'ai pas eu l'occasion d'y participer, mais certains employeurs l'ont fait, et d'autres ne l'ont pas vraiment considéré comme une solution de caractère permanent car ils craignent qu'il ne soit radicalement changé ou même supprimé après qu'ils aient eux-mêmes pris des engagements à son égard.

Nous recommandons que le gouvernement prenne un engagement d'appui à long terme à l'égard de ces programmes, ce qui en accroîtra la stabilité et encouragera une plus grande participation du secteur privé.

Encourager les entrepreneurs: un des meilleurs moyens de créer des emplois et d'inciter les entrepreneurs à prendre des initiatives, à engager et à former du personnel, et à accroître leur production ou leurs services.

Le gouvernement ontarien et la Banque fédérale de développement sont manifestement les promoteurs de ce programme à l'heure actuelle, mais il conviendrait d'accorder plus d'attention à cette occasion d'aider non seulement une entreprise commerciale, mais également de créer les emplois désirés.

Les obstacles majeurs qui s'opposent à l'entrepreneur qui veut lancer une affaire sont les suivants: (a) manque d'études des marchés et (b) manque de capital-risque. L'entrepreneur doit consacrer son temps à rechercher des données sur le marché, alors qu'ils n'en ont pas trop pour simplement subsister. Ceci prend beaucoup de temps et dans bien des cas, ne permet pas de recueillir des renseignements précis.

Aux yeux des banques, les entrepreneurs sont un mauvais risque, ce qui les oblige à accumuler leur propre capital-risque et à essayer de réussir avec des fonds de roulement insuffisants. En particulier à cette époque de taux d'intérêt élevés, cela représente une charge extrêmement lourde pour les petites entreprises. Le passage des taux d'intérêt de 10 à 20 p. 100 a virtuellement sonné le glas de certains petits entrepreneurs. Pour prendre un exemple précis, je puis vous dire que je me suis rendu à mon magasin de chaussures favori, que j'ai regardé les stocks sur les étagères du propriétaire et que je lui ai demandé comment marchaient les affaires. J'étais venu chez lui pour profiter de soldes de 50 p. 100, et il me dit que cette année, avec les taux d'intérêt en vigueur, il estimait qu'il ne ferait aucun bénéfice et se demandait pourquoi il faisait ce métier. Il lui était impossible de s'en échapper, à cause de ces mêmes taux d'intérêt. Il ne pouvait pas liquider ses stocks. Il s'agissait pourtant là d'un des créneaux où les petites entreprises pouvaient survivre en assurant, grâce aux banques, le financement temporaire de leurs stocks, mais elles éprouvent

[Texte]

are taking the interest rates and saying, well, we will budget this year for 25 per cent interest, and we will just pass that on to the consumers by upping the price of our product, being able to do so, and we will pass it on. But the small people are not able to do that, and I think the current high-interest policies of the government—not saying it is solely the government who are in an economic circumstance in the world which no one seems to be able to find the answer to.

• 0920

We certainly would like to point out that small businessmen and entrepreneurs are not going to start ventures, are not going to employ people, under current high interest rates. Bankers have even less confidence in people who have the ability to generate enough revenue to cover the interest.

Our recommendation is that a better market research data system be made available so that venture capital may be made more readily available to projects that show promise.

Mining in the Thunder Bay area—we are surrounded by a storehouse of minerals. Mining is not new to the area. We have had Red Lake's gold-mining and similar mines at Geraldton-Longlac going back to the 1930s. Atikokan's iron ore was mined in the early 1940s. Price competition, particularly in transportation costs, determined the recent demise of the iron ore mines at Atikokan. The Red Lake gold-mines continue to flourish. Advanced technology in searching for new mine sites should lead to a resurgence in mine operations. Mining has become capital intensive, due to continuing shortages of trained and even semi-trained employees. Mines are located mostly in isolated areas. Employees are exposed to isolated conditions and turnover is high.

Our recommendation is that governments encourage new methods of servicing mines, as in the high Arctic, from stable communities such as Thunder Bay. I think one successful example of that in the Thunder Bay area is the mining of nickel at Shebandowan. We have a large number of people who commute daily from Thunder Bay to that area. We look forward to federal government programs in the area of transportation of employees to these remote areas, and not in encouraging new towns and mine sites where it is very difficult to provide the social and other needs of people in these days. We feel a strong base like Thunder Bay is essential to service the area of north-western Ontario, and we see that programs in employment and transportation are very important to the future.

[Traduction]

beaucoup de difficulté à le faire aujourd'hui. Il est très difficile de budgétiser les taux d'intérêt dans une petite affaire. Je sais que les grosses industries acceptent ces taux et qu'elles se disent, eh bien, prévoyons 25 p. 100 d'intérêt dans notre budget pour cette année, et nous nous contenterons de faire prendre cela en charge par le consommateur en augmentant le prix de nos produits. Mais les petites entreprises ne peuvent pas le faire, et j'estime qu'elles sont victimes de la politique actuelle du gouvernement en matière d'intérêts, non pas que le gouvernement soit le seul à se trouver dans une situation économique mondiale à laquelle personne ne semble être capable de trouver une solution.

Ce que nous voulons souligner c'est que les petits hommes d'affaires et les petits entrepreneurs ne vont pas se lancer dans des entreprises nouvelles, et ne vont pas employer des gens, tant que les taux d'intérêt seront aussi élevés qu'ils le sont aujourd'hui. Les banques ont même encore moins confiance dans les gens qui sont capables de s'assurer des revenus suffisants pour couvrir l'intérêt.

Nous recommandons qu'un meilleur système de données pour l'étude de marchés soit offert de manière à ce que le capital-risque soit plus aisément disponible dans le cas de projets prometteurs.

Dans la région de Thunder Bay, nous sommes entourés par d'énormes réserves minérales. L'exploitation minière n'est donc pas nouvelle par ici. Les mines d'or de Red Lake et celles de Geraldton-Longlac remontent aux années 1930. Le minerai de fer d'Atikokan était exploité dès le début des années 1940. La concurrence des prix, en particulier dans le domaine des transports, a récemment été la perte des mines d'Atikokan. Celles de Red Lake continuent à prospérer. La technologie de pointe appliquée à la recherche de nouveaux gisements devrait permettre de reprendre l'exploitation minière. L'intensité capitaliste caractérise maintenant cette exploitation, du fait de la pénurie persistante d'employés formés et même à demi formés. La plupart des mines sont situées dans des régions isolées. Les employés souffrent de cet isolement et le taux de rotation est élevé.

Nous recommandons que les gouvernements encouragent la mise en œuvre de nouvelles méthodes pour assurer les services aux mines, comme c'est le cas dans l'extrême Arctique, à partir de communautés stables telles que Thunder Bay. Un exemple de réussite dans ce domaine, pour la région de Thunder Bay, est la mine de nickel de Shebandowan. Un nombre important de personnes font quotidiennement la navette entre Thunder Bay et cette exploitation. Nous attendons avec impatience la mise en œuvre des programmes fédéraux qui permettront d'assurer le transport des employés vers ces zones éloignées, et nous sommes opposés à ce que l'on encourage la création de nouvelles villes et de nouvelles exploitations minières dans les régions où il est très difficile de satisfaire aujourd'hui aux besoins sociaux et autres des gens qui y travaillent. Nous estimons qu'une base solide et stable telle que Thunder Bay est indispensable pour desservir le Nord-Ouest de l'Ontario, et nous estimons que la mise en œuvre de programmes d'emploi et de transport est très importante pour l'avenir.

[Text]

In the area of unemployment insurance payments, we have been told the federal budget provides approximately \$700 million for employment improvements, primarily in skill training. This is an immense amount of money. With the expenditures for unemployment insurance added to this amount, it becomes staggering.

Our recommendation is that wherever and whenever possible, it would appear desirable that unemployment insurance payments be predicated on the workers taking courses to improve or advance their skills while seeking employment.

In the area of apprentice training by industry, it is a desirable method of creating a continuing pool of skilled trades, but as now practiced it is not being utilized to its full potential. Many industries are restricted in their training of apprentices by the ratio system applied to the number of employed journeymen: for example, nine journeymen machinists to three apprentices. The varying numbers are determined by the union agreement in effect.

European countries use the apprentice-training system to a greater degree and are very successful. In Canada, the system has great potential in certain trades to eventually create a pool of skilled workmen, but before it can be successful there must be psychological change on the part of industry, unions and the apprentice. Industry has been blamed for wanting cheaper labour for a number of training years; unions are fearful that a greater number of apprentices could cause loss of jobs for journeymen; and apprentices want bigger pay cheques immediately and are hesitant to commit themselves to three or four years of further training.

• 0925

Our recommendation is that efforts be continued to create greater understanding and agreement between industry and unions to bring the avenue of apprentice training into greater use and effectiveness. Regarding potential apprentices leaving the secondary school system, it is recommended that they be encouraged and assisted to a greater degree to enter the apprenticeship system in their desired trade, and that they be encouraged to enter trades which have a high forecasted demand.

Our final current topic is that of a training levy. We have heard that there are suggestions that the training of skilled workers be financed by a payroll levy which would reflect favourably on tax payments of those firms who participate and penalize firms who choose not to participate in training personnel. Further assessments on industry, however, produce additional costs, reduce competitiveness and possibly create additional inflation.

Our recommendation is that this scheme be studied intensely to determine its ramifications before being considered.

[Translation]

Dans le domaine de l'assurance-chômage, on nous a dit que le budget fédéral fournit environ \$700 millions pour améliorer l'emploi, essentiellement en ce qui concerne la formation aux métiers spécialisés. Il s'agit là d'une énorme somme d'argent. Lorsqu'on y ajoute les dépenses entraînées par l'assurance-chômage, on arrive à un total faramineux.

Nous recommandons que, dans toute la mesure du possible, les prestations d'assurance-chômage soient confirmées au profit des travailleurs qui suivent des cours pour améliorer ou étendre leurs compétences pendant qu'ils recherchent un emploi.

En ce qui concerne la formation des apprentis dans l'industrie, il s'agit là d'une méthode valable de création d'une réserve permanente de travailleurs spécialisés, mais dans les circonstances actuelles, on n'en tire pas tout le parti possible. De nombreuses industries voient la formation qu'elles offrent aux apprentis restreinte par le système de pourcentage appliqué au nombre des compagnons employés: par exemple, neuf compagnons machinistes pour trois apprentis. Ces nombres variables sont déterminés par l'accord syndical en vigueur.

Les pays européens font beaucoup plus appel au système de formation des apprentis et obtiennent d'excellents résultats. Au Canada, ce système offre de grandes possibilités dans certains secteurs et devrait permettre de créer à la longue une réserve de travailleurs spécialisés, mais avant d'y parvenir, il est nécessaire que la psychologie de l'industrie, des syndicats et de l'apprenti change. On a accusé l'industrie de vouloir disposer d'une main-d'œuvre à bon marché grâce aux années de formation des apprentis; les syndicats craignent qu'un nombre plus élevé de ceux-ci ne fassent perdre leur emploi aux compagnons; quant aux apprentis, ils veulent être mieux payés immédiatement et hésitent à s'engager dans trois ou quatre années de formation supplémentaire.

Nous recommandons que l'on continue à s'efforcer de créer une meilleure compréhension et un meilleur climat d'entente entre l'industrie et les syndicats afin de mieux utiliser et de rendre plus efficace la formation des apprentis. En ce qui concerne les apprentis en puissance sortant de l'enseignement secondaire, nous recommandons qu'on les encourage et qu'on les aide plus activement à entrer en apprentissage dans le métier qui les attire, et qu'on les incite à choisir ceux pour lesquels une forte demande est prévue.

La dernière question d'actualité qui nous intéresse est celle d'une levée d'impôt au profit de la formation. Nous avons appris que l'on proposait de financer la formation de travailleurs qualifiés grâce à un prélèvement sur les salaires, qui allégerait les impôts versés par les sociétés participantes et pénaliserait celles qui décident de ne pas participer à la formation du personnel. Frapper l'industrie de nouvelles impositions entraîne cependant des frais supplémentaires, réduit leur capacité à faire face à la concurrence et risque de provoquer une inflation additionnelle.

Nous recommandons que l'on étudie de très près ce projet afin d'en déterminer les répercussions avant de le prendre en considération.

[Texte]

In the second half of the decade, from 1985 to 1990, we find it difficult to project the needs without first confirming our short-term goals, and this section will deal in generalities to outline our needs for that period.

The future of our industrial and economic survival rests in part with the children who are now in our schools. Academic students are, and always will be, required. However, it is of vital importance that skilled trades be considered of equal importance within the school system.

The world economy is changing at a rate almost beyond our understanding, and if we do not adapt, we will take our place with the dinosaurs. Natural resources will continue to be in demand and the new technology and skilled workers required for these industries must be provided if we are to compete on the world markets.

We in Thunder Bay, the geographic centre of Canada, should be able to capitalize on the existing and future communication system which pass through our city. In the area of telecommunications, we feel we have been neglected and that we can benefit from the communications through our area in the future.

Employment opportunities in the transportation of goods should be encouraged by upgrading our rail transportation network which, in its present form, does not encourage people to perceive it as a career with a bright future.

In conclusion, Mr. Chairman, Thunder Bay is prepared to accept the challenge of the 1980s, but no one sector can do it alone. It requires a real will by government, industry and educators if we are to provide lasting and rewarding jobs for ourselves and our children in the coming years.

We thank you for the opportunity of appearing. We are available for questions. On my right is Mr. McFadden who is the Manager of the Economic Development Department in the city, and on my left is Mr. Harper who is Director of Community Planning and Development in the city. We would be most receptive to any questions you might have, and we would naturally always extend our invitation to you that should we be called upon we are available to give input to the federal government at any time.

The Chairman: Thank you, Mr. Larson and also Messrs. McFadden and Harper. In answering the questions, Mr. Larson, you may wish to refer them to either of the gentlemen with you or answer them yourself.

To begin with, I would like to know, and I ask this question wherever we go in Canada, how you would assess the services given to you and the community in Thunder Bay by the local manpower centre. Is there close co-operation there and do you find that they fill a real need in this community and are doing a worthwhile job for you? I want to point out that although we

[Traduction]

En ce qui concerne la seconde moitié de la décennie, de 1985 à 1990, il nous paraît difficile d'établir une projection des besoins sans commencer par confirmer nos objectifs à court terme; ce chapitre esquissera donc nos besoins pour cette période, mais en termes très généraux.

Notre survivance sur le plan économique et industriel repose en partie sur les enfants qui sont actuellement dans nos écoles. On a besoin d'étudiants qui poursuivent des études universitaires, et on en aura toujours besoin. Il est cependant absolument essentiel que l'on reconnaisse à la formation d'ouvriers spécialisés une importance égale dans notre système scolaire.

L'économie mondiale évolue à un rythme qui dépasse presque l'entendement, et si nous ne nous adaptons pas, nous irons bientôt rejoindre les dinosaures. On continuera à avoir besoin de ressources naturelles et il faut que nous soyons capables de fournir la technologie nouvelle et les ouvriers spécialisés requis pour ces industries si nous voulons être concurrentiels sur les marchés mondiaux.

Nous autres, qui vivons à Thunder Bay, centre géographique du Canada, devrions être en mesure de tirer tout le parti possible des systèmes de communication actuels et futurs qui passent par notre ville. Dans le domaine des télécommunications, nous estimons que l'on nous a laissés pour compte et que nous pouvons profiter à l'avenir des systèmes de communications qui passent par notre région.

On devrait favoriser les perspectives d'emploi dans le domaine du transport des marchandises en améliorant notre réseau de transport ferroviaire qui, dans sa forme présente, n'encourage pas les gens à y voir de brillantes possibilités de carrière.

En conclusion, monsieur le président, Thunder Bay est prête à accepter le défi des années 1980, mais aucun secteur d'activité ne peut le faire à lui tout seul. Cela exige une volonté affirmée de la part du gouvernement, de l'industrie et des éducateurs, si nous avons l'intention de fournir des emplois durables et rémunérateurs, à nous-mêmes et à nos enfants, pour les années à venir.

Nous vous remercions de nous avoir donné la possibilité de comparaître devant vous. Nous sommes prêts à répondre à vos questions. J'ai, à ma droite, M. McFadden qui est le directeur du Département de développement économique de la ville, et à gauche, M. Harper, directeur de la planification et du développement économiques municipaux. Nous sommes tout à fait disposés à répondre à vos questions, et nous tenons à préciser que si nous y sommes conviés, nous sommes toujours prêts à offrir nos services au gouvernement fédéral.

Le président: Merci, monsieur Larson et messieurs McFadden et Harper. Lorsque des questions vous seront posées, M. Larson, vous pourrez y répondre vous-même ou en laisser le soin à vos deux collègues.

Pour commencer, j'aimerais savoir, et c'est là une question que je pose partout où nous passons au Canada, ce que vous pensez des services qui vous sont fournis à vous et à la communauté de Thunder Bay par le centre de main-d'œuvre local. Y a-t-il une étroite collaboration de sa part et jugez-vous qu'il répond à un besoin réel de la communauté et qu'il vous

[Text]

are set up by the Government of Canada, the Government of Canada is interested in knowing how effective its operations are throughout the country. We ask these questions in the hope of improving services.

• 0930

Mr. Larson: I have had contact with the local manpower office from the point of view of a private employer looking for workers in my office, and the comments I would have are that when we have been looking for workers with skills, we have found that the manpower offices are unable to deliver those people because they do not seem to be looking for jobs. However, the manpower centre has been very co-operative in arranging on-the-job training programs and educational opportunities. I can see that that is one area in which they really have excelled locally, they do help employers with training programs. In terms of comment, however, I feel that there just may be too much bureaucracy and too many people employed; I realize that is a very difficult thing to assess from the outside though and I, for one, cannot go beyond that comment. I will leave Mr. McFadden and Mr. Harper to make further comments.

The Chairman: Do either of you have any comments on that question? Do you have any experience, or have the people you deal with made any comments to you?

Mr. G. W. McFadden (Manager, Economic Development Department, Corporation of the City of Thunder Bay): I personally have close contact with the Canada manpower officials and there is no question but that they are good. We have to dig at them because they are very busy most of the time, but any relationship there has been good.

The Chairman: No further comments? Fine. You pointed out that there is a shortage of skilled workers in this area. Could you be more specific? Do you have reports from the industry in the area as to exactly what trades are in the greatest demand? When I say "trades", I am not speaking of just the blue collar trades. I refer to the white collar ones as well. Do you have any information you can give us? Maybe I should talk to another witness on that point.

Mr. McFadden: Most of the comments from industry that I hear come from the usual trades machinists, pipefitters, the specialist tradesman; sometimes carpenters, automotive people. Diesel mechanics; we use an awful lot of heavy equipment in the area and, to get a diesel mechanic, the Canada Employment Centre and Confederation College have to group their forces and bring them out. We just have not got them, nor can we import them. In the general trades we seem to do fairly well if the industry gives us advance notice. If in one instance we could be critical of our industry, it is that they are very much involved in their own planning and financing and so on

[Translation]

rend des services valables? Je tiens à souligner ici que bien que notre comité ait été créé par le gouvernement du Canada, ce gouvernement aime connaître l'efficacité de ses services dans l'ensemble du pays. Nous posons ces questions dans l'espoir de les améliorer.

M. Larson: J'ai été en contact avec le bureau de main-d'œuvre local en tant qu'employé du secteur privé, alors que je cherchais des employés pour mon bureau, et je puis vous dire que lorsque nous nous efforçons de trouver des employés qualifiés, nous avons constaté que les bureaux de main-d'œuvre sont incapables de nous en procurer parce qu'il s'agit là de gens qui ne semblent pas être en quête d'un emploi. Cependant, le centre de Thunder Bay s'est montré très coopératif lorsqu'il s'est agi d'organiser des programmes de formation en cours d'emploi et d'offrir des possibilités de cours. C'est là un domaine où, à mon avis, le centre a vraiment excellé sur le plan local et a vraiment aidé les employeurs à monter des programmes de formation. Si vous voulez mon avis, j'estime cependant qu'il y a un peu trop de bureaucratie dans tout cela et qu'il y a trop d'employés; je sais cependant que c'est là une chose très difficile à évaluer de l'extérieur, et, en ce qui me concerne, je n'ai vraiment rien d'autre à ajouter. Je laisserai à M. McFadden et M. Harper le soin d'ajouter leurs commentaires.

Le président: Avez-vous, l'un ou l'autre, d'autres observations à faire sur cette question? Quelle est votre expérience dans ce domaine? Les gens à qui vous avez affaire vous ont-ils fait des commentaires?

M. G. W. McFadden (directeur du Département de développement économique de la municipalité de Thunder Bay): J'entretiens personnellement des contacts étroits avec les cadres du centre de main-d'œuvre Canada et il est hors de doute qu'ils font un excellent travail. Nous sommes obligés de les relancer de temps à autre car ils sont très occupés la plupart du temps, mais nous avons toujours eu de bons rapports avec eux.

Le président: Pas d'autres commentaires? Très bien. Vous avez fait remarquer qu'il y a une pénurie de travailleurs qualifiés dans cette région. Pourriez-vous nous donner d'autres précisions? Est-ce que l'industrie de la région vous a signalé quels étaient exactement les métiers pour lesquels il y avait le plus de demandes? Lorsque je dis «métiers», je ne parle pas des cols bleus, je parle également des cols blancs. Avez-vous des renseignements à nous fournir sur ce point? Peut-être devrais-je parler à un autre témoin à ce sujet?

M. McFadden: La plupart des commentaires de l'industrie que j'entends concernent les métiers habituels: les plombiers, les ouvriers spécialisés; parfois les charpentiers, les ouvriers de l'automobile. Les monteurs-ajusteurs de diesels, aussi; nous utilisons énormément de matériel lourd dans cette région et, pour trouver un de ces mécaniciens, le centre d'emploi du Canada et Confederation College doivent unir leurs forces pour en produire. Il n'y en a pas, tout simplement, et nous ne pouvons pas en importer. Dans le domaine des emplois non spécialisés, nous semblons nous en sortir assez bien lorsque l'industrie nous donne suffisamment de préavis. S'il est un

[Texte]

and, all of a sudden, they wake up to the fact that they need employees. This puts pressure on our Canada Employment Centre officials and Confederation College to work out a system to bring those people on stream at the proper time.

The Chairman: Do you have any idea of the rate of immigrants coming into the Thunder Bay area let us say over the last 10 years, since about 1970, to fill the requirements for skilled labour. Are those who come in Canadians principally, or do you have a high percentage of people who are brought in from overseas? I am not talking about years ago; I am talking about recent years. I say 10 years but anything over about that period of time.

Mr. McFadden: Some of our heavier industries have been shopping in Scotland and England particularly for machinists and specialized tradesmen. The forestry people look for engineers, and some of our manufacturing people shop Canada, Europe, and the U.S.A., although they are not too successful in the United States.

The Chairman: Do you have in the Thunder Bay area an industrial advisory training board, and does your Economic Development Department of the City of Thunder Bay participate in that board? As we see it in other communities, it is a tripartite commission or body made up of education authorities, unions, employers, and governments at all levels. Is there such a committee in this community?

• 0935

Mr. McFadden: Not to my knowledge. The labour unions at times do accumulate certain information on that, but my particular department has not participated in any such advisory board.

The Chairman: The purpose of such committees where they exist is not simply to collect information but to bring together all those involved in the training and supply of skilled labour so that they can communicate with each other; in other words, for business to communicate to the educational authorities and to the unions that they require more people as machinists or tool-and-die makers or pipe fitters so as to improve the supply of these people through closer co-operation and communication. I guess Hamilton is the area where we had the first prototype of that kind in Ontario and it has worked exceedingly well in improving the supply of a shortage of skills. Insofar as you know, you do not have such a committee here in Thunder Bay?

Mr. McFadden: No, sir, not to my knowledge.

The Chairman: What is your assessment of the training programs given by your community college in this area? Do you feel that they are doing a good job in training skilled people for the needs of Thunder Bay?

[Traduction]

domaine dans lequel nous pouvons émettre des critiques à l'égard de celle-ci, c'est celui de leur absorption dans leur propre planification, leurs activités de financement, etc. et que tout d'un coup, ils se réveillent et se rendent compte qu'ils ont besoin d'employés. Cela complique la tâche du Centre d'emploi et de Confederation College lorsqu'il s'agit de mettre ces gens là à la disposition de l'industrie au moment opportun.

Le président: Avez-vous une idée du rythme d'arrivée des immigrants dans la région de Thunder Bay, disons au cours de ces dernières années, depuis 1970, et qui viennent ici pour occuper des emplois spécialisés? S'agit-il surtout de Canadiens, ou y a-t-il un pourcentage élevé de personnes venues d'outre-mer? Je ne parle pas d'il y a longtemps, je parle de ces dernières années. J'ai dit 10 ans mais cela n'a rien d'impératif.

M. McFadden: Certaines de nos industries lourdes sont allées chercher des gens en Écosse et en Angleterre, en particulier des machinistes et des ouvriers spécialisés. L'industrie forestière recherche des mécaniciens et certains de nos manufacturiers vont chercher du monde au Canada, en Europe et aux États-Unis, encore qu'ils n'aient pas beaucoup de succès dans ce dernier pays.

Le président: Avez-vous dans la région de Thunder Bay un conseil consultatif de formation aux métiers de l'industrie, et le département du développement économique de la municipalité en fait-il partie? D'après ce que nous avons vu, dans d'autres communautés, il existe une commission ou corps tripartite, composée de représentants de l'éducation, des syndicats, des employeurs, et des gouvernements à tous les niveaux. Avez-vous quelque chose d'équivalent à Thunder Bay?

M. McFadden: Pas à ma connaissance. Il arrive que les syndicats accumulent un certain nombre de renseignements là-dessus, mais mon département n'a jamais participé à un comité consultatif de ce genre.

Le président: Là où ils existent, leur but n'est pas simplement de rassembler de l'information mais de rapprocher tous ceux qui participent à la formation et à la fourniture de main-d'œuvre spécialisée afin de leur permettre de communiquer entre eux; en d'autres termes, cela permet au milieu des affaires de communiquer avec celui de l'enseignement et avec les syndicats, et de leur faire savoir qu'ils ont besoin de plus de machinistes ou d'outilleurs-ajusteurs ou de plombiers afin d'améliorer le recrutement de ces personnes grâce à une coopération et une communication plus étroites. Je crois que c'est à Hamilton que nous avons rencontré le premier prototype de ce genre en Ontario et celui-ci a très largement contribué à réduire la pénurie de travailleurs spécialisés. A votre connaissance, vous n'avez pas de comité de ce genre à Thunder Bay?

M. McFadden: Non, monsieur, pas à ma connaissance.

Le président: Que pensez-vous des programmes de formation offerts par votre collège communautaire dans ce domaine? Estimez-vous qu'ils font du bon travail en ce qui concerne la formation de travailleurs qualifiés destinés à répondre aux besoins de Thunder Bay?

[Text]

Mr. McFadden: I have every confidence in Confederation College as you will note in the brief. Our one criticism is the time frame. We are kind of the devil's advocate here, standing between industry and Confederation College—as industry is to blame in many cases for the slowness in getting the desired number of trained people on the market, and Canada Manpower and Confederation College may have to do a lot of shuffling in their financing, and this creates a little bit of a delay. This is not a serious thing but we wanted to bring to your attention, that there is an avenue that it might be possible to improve, to speed up, to alert industry to get cracking and do their assessment and advise these two other groups as to what they will require in the way of trained people.

The Chairman: Your comments are interesting because we have heard similar comments all over this country. In particular—and this is an important matter that we are assessing, although for the most part it is under provincial jurisdiction—there is a feeling in this country, and you are backing that up with what you say here, that our apprenticeship and training programs take too long. It is interesting to note that in Canada, training for certain skilled work is a four-year program. However, we spent our Easter recess visiting certain countries in Europe to see how they handle these same matters; and they very often train people for these same skills in two years while we take four years. We went to the famous Phillips headquarters in Holland, and from what we can see, the highly-skilled they turn out in two years are just as effective as the ones we turn out in four, and they use an in-and-out approach: from in the community college to on the job, in and out of institutions and in and out of the factory.

Mr. Larson: On Confederation College, I spoke recently with the president of the college, Mr. Curtis, and he informed me of the critical budgeting problems that he was having this year because of the—if I can relay my thoughts; I may not be precise—lack of co-ordination between federal government funding and the provincial government and the college. It seems like there are people who want to be trained, who want to go on the courses, that both levels of government are encouraging these type of people to come and be trained, but for some reason there is a lack of funds. So he was looking forward this year to cutting back in the number of people that he was going to be able to put through the college because of the funding constrictions. I think a most critical element that the federal and provincial governments must co-ordinate is their funding to ensure the training of the people who are there on a daily basis. After all, if they cannot get their training on a daily basis, if they cannot get their training tomorrow, they are going to have to go out and find another job. They cannot wait for government bureaucracies to decide whether the funds should be there or not. This is part of our theme about continuing commitment by the federal government. If you have got a good program that works then keep on funding it and make it a regular part of the community, and make sure

[Translation]

M. McFadden: Comme vous pouvez le voir dans notre mémoire, j'ai une confiance absolue en Confederation College. Notre seule critique a trait aux délais qui nous sont imposés. Dans une certaine mesure, nous nous faisons ici l'avocat du diable, en nous plaçant entre l'industrie et Confederation College... car l'industrie est souvent à blâmer pour la lenteur avec laquelle elle met le nombre désiré de personnes formées sur le marché, et Main-d'œuvre Canada et Confederation College sont parfois obligés de jongler avec leur budget, ce qui crée quelques retards. Ce n'est pas très grave mais nous voulions vous le signaler; il existe peut-être un moyen d'améliorer les choses, de les accélérer, de faire l'industrie se presser un peu pour déterminer ses besoins et pour informer les deux autres groupes de ce qu'il faudra comme personnes ayant reçu une formation.

Le président: Vos observations sont intéressantes car nous en avons entendues de semblables dans tout le pays. En particulier... et c'est là une question importante que nous sommes en train de peser, encore qu'elle relève surtout des autorités provinciales... le sentiment existe dans ce pays, et vous venez de le confirmer, que nos cours d'apprentissage et nos programmes de formation demandent trop de temps. Il est intéressant de noter qu'au Canada, les cours de formation à certains emplois spécialisés demandent quatre ans. Cependant, au moment des congés de Pâques, nous avons visité certains pays européens pour voir comment ils s'en sortaient; et nous avons constaté que les mêmes cours ne durent souvent que deux ans. Nous avons visité le célèbre siège de Phillips en Hollande, et d'après ce que nous avons pu voir, ils forment des ouvriers hautement spécialisés en deux ans, qui s'avèrent tout aussi efficaces que ceux que nous prenons quatre ans à former, et ils utilisent un système d'échanges avec l'extérieur. Leurs futurs employés passent du collège communautaire à l'emploi, et vont et viennent entre les établissements d'enseignement et l'usine.

M. Larson: En ce qui concerne Confederation College, j'ai récemment parlé à son président, M. Curtis, qui a évoqué des graves problèmes de budget auxquels il était confronté cette année à cause du... si je puis traduire mes pensées; je ne serai peut-être pas très précis... manque de coordination entre les subventions du gouvernement fédéral, le gouvernement provincial et le collège. Il y a apparemment des gens qui veulent recevoir une formation, qui veulent suivre les cours, que les deux niveaux du gouvernement encouragent à s'y inscrire, mais pour une raison quelconque les fonds sont insuffisants. Il allait donc se trouver dans l'obligation cette année de réduire le nombre des personnes qu'il pourrait accueillir au collège à cause des restrictions budgétaires. Je crois qu'un des points les plus critiques auxquels les gouvernements fédéral et provinciaux doivent s'attacher est celui des subventions qu'ils accordent pour veiller à ce que la formation des gens qui sont là se fasse quotidiennement. Après tout, s'ils ne peuvent pas recevoir une formation quotidienne, s'ils ne peuvent pas la recevoir demain, ils seront obligés de se trouver un autre emploi. Ils ne peuvent pas se permettre d'attendre que les bureaucraties gouvernementales décident si elles vont accorder une subvention ou non. Ceci fait partie de notre argument en faveur du maintien des engagements pris par le

[Texte]

that people can rely on it, both those in the industry who need the workers and also those who are willing to give up part of their lives to become retrained.

• 0940

The Chairman: Again, that is a point on which we have heard a lot of evidence in the country. As you know, the federal government pays 50 per cent of post secondary education and they are presently reassessing their participation in those programs. When we make our report, we will have something to say about that.

My final question is with regard to some comments you made about a levy grant system. But, before I ask that question, I will ask Mr. Masters if he has some points that he may wish to ask you that might bring out some further evidence for the committee. Jack, do you have any questions that you would like to put to the witnesses?

Mr. Masters: I thought Mr. Larson, in his comments, underlined a particular problem—not only in Canada, although it is especially true in Thunder Bay, and that is, how do you stop being a training ground for someone else in relation to a small business-training people and then they go to a higher-paying job? In Thunder Bay, in particular, we have a pulp and paper industry that is in a position to pay very high wages and therefore a firm such as the Port Arthur shipyards—Portship, will suffer because people will move from Portship after gaining sufficient experience to the pulp and paper industry where possible, namely, the example given in the secretarial field; they will train in a lawyer's office and then move again into either a government position or into a job with the paper industry. But more important, besides that factor within the community, we end up being a training ground for somewhere else.

Mr. Scharf is here and he may address this in his presentation from the college. But I know that many of the skilled people being turned out of the community college in Thunder Bay are going directly from northwestern Ontario to the high paying jobs in western Canada, particularly in Calgary and Edmonton. I wonder whether any of you gentlemen would like to comment as to what you may see as some solutions to what is a very real problem and that is, keeping the people where they are perceived to be needed. What you said today to me is that there are many job opportunities and there are chances for advancement in the area of jobs in Thunder Bay if we can just sort of match people to employment opportunities.

The Chairman: That question relates exactly to the question on the levy grant system that I was going to put to you. In your brief, you discuss a training levy or a proposal for a training levy, and on balance, I say you would appear to be against it. Your recommendation is that the scheme be studied intensely to determine its ramifications before being considered. I should tell you, that that has probably been the

[Traduction]

gouvernement fédéral. Si vous avez un bon programme qui fonctionne, continuez à le financer et faites-en un élément permanent de la communauté en vous assurant que les gens peuvent compter sur lui, aussi bien les entreprises industrielles qui ont besoin d'employés, que ceux qui sont prêts à consacrer une partie de leur vie à se recycler.

Le président: Encore une fois, il s'agit là d'une question dont on a beaucoup parlé au cours de nos audiences. Comme vous le savez, le gouvernement fédéral finance à 50 p. 100 l'éducation post-secondaire et est actuellement en train de réexaminer sa participation dans ce domaine. Lorsque nous rédigerons notre rapport nous aurons un mot à dire là-dessus.

Ma dernière question a trait aux observations que vous avez faites à propos d'un système de subventions établi grâce à un prélèvement d'impôt. Mais avant d'y venir je voudrais demander à M. Masters s'il a d'autres questions à vous poser sur des points qui permettraient de fournir un complément d'information à ce comité. Jack, avez-vous des questions à poser aux témoins?

M. Masters: Il m'a semblé que M. Larson a souligné un problème particulier—qui n'est pas spécifique au Canada, bien qu'il soit particulièrement vrai à Thunder Bay—et qui est le suivant: comment, lorsque vous êtes une petite entreprise, éviter de servir de moyen de formation à des gens qui vous quittent ensuite pour un emploi mieux payé? A Thunder Bay, nous avons notamment une industrie des pâtes et papiers qui est en mesure de verser des salaires très élevés ce qui compromet les chances d'une entreprise telle que les chantiers navals de Port Arthur, que leurs employés abandonneront dès qu'ils auront acquis suffisamment d'expérience pour aller travailler dans cette industrie. Voyez l'exemple des secrétaires; elles reçoivent une formation dans un cabinet d'avocats qu'elles abandonnent ensuite pour un poste au gouvernement ou un emploi dans l'industrie des papiers. Mais ce qui est plus important, en dehors du facteur que cela représente au sein de la communauté, c'est que nous assurons la formation de ces employés au profit de quelqu'un d'autre.

M. Scharf est présent et pourra aborder cette question lorsqu'il parlera au nom du collège, mais je sais que beaucoup des travailleurs qualifiés qui sortent du collège communautaire de Thunder Bay quittent aussitôt le Nord-Ouest de l'Ontario pour prendre des emplois très bien payés dans l'Ouest du Canada, en particulier à Calgary et à Edmonton. Je me demande si vous avez des solutions à proposer pour résoudre ce problème très réel et qui consistent à savoir comment garder les gens là où on en a besoin. Ce que vous nous avez dit aujourd'hui c'est qu'il y a de nombreuses possibilités d'emploi à Thunder Bay, à condition de trouver les gens qui leur conviennent.

Le président: Cette question est directement liée à celle que j'allais vous poser sur le système de subventions par prélèvement d'impôts. Dans votre mémoire, vous examinez cette méthode, ou plutôt une proposition dans ce sens, et dans l'ensemble, vous me paraissez y être opposés. Vous recommandez qu'elle soit étudiée de très près pour en déterminer les répercussions avant de la prendre en considération. Je crois

[Text]

question that we have been studying the most intensely, and we have been at it for a year. The reason it is being proposed—and Jack has not been with our committee, but he hit on the point—is that Canadian industry has a terrible record of training on the job.

The Canadian Manufacturing Association told us that 20 per cent of Canadian manufacturers train on the job. What they usually do, instead of training Canadians, is go abroad and get people who are trained in other countries; or, if one company does train, the guy down the street waits until the company has trained them—has put a lot of money into training them, and then he goes and steals them.

Now, in Europe: England, France and Germany, they have various programs which are somewhat equivalent to a levy grant system. In England they call it a levy grant system where they say, okay, rather than just one company paying for the training, we will assess the bigger firms a training levy, and those that do the training will get back money for training, and those who do not do any training, they will be paying for it through the levy. But they will at least be helping to pay for it rather than the system that we have now which discourages training, especially if there is piracy, what they call "worker piracy." If you do not have some kind of levy grant system, how do you stop this piracy of trained workers which leads to a discouragement for training? What else would you have to say about the problems that Mr. Masters put to you?

• 0945

Mr. Paul Harper (Director, Community Planning & Development, Corporation of the City of Thunder Bay): Mr. Chairman, if I could speak to Jack Masters' point of view—and I will leave others to answer yours—I do not think we can say that Thunder Bay suffers from this problem of people being pirated, or they are brought in, and they train, and they move on to another job. I think in reality that happens everywhere in the world. Now I was not trained in Canada, but I have worked 14 years here, so you would say I was pirated. People go the other way. There are people moving in and out of this city all the time. I know of one young boy who has just moved in from Regina to work in the woods. It happens all the time. I think it is a fact of life. I really do not think, because we have this free society where we are entitled to move and work wherever we like, that you will ever change that.

The Chairman: Perhaps in commenting I could tell you what we have found. Whereas it was easy to obtain immigrants from western Europe until very recently, it seems that companies are now telling us they are having a very difficult time. They send recruiting teams to Europe, but because things have

[Translation]

devoir vous dire que c'est probablement là la question que nous avons étudiée de plus près, et il y a un an que nous le faisons. La raison d'une telle proposition... et Jack ne faisait pas partie de notre comité, mais il a mis le doigt sur le problème... tient au fait que la réputation de l'industrie canadienne n'est pas très brillante dans le domaine de la formation en cours d'emploi.

L'Association des manufacturiers canadiens nous a déclaré que vingt pour cent de ses membres assurent une telle formation. Ce qu'ils font d'habitude, au lieu de former des Canadiens, c'est d'aller chercher des gens à l'étranger qui ont été formés dans d'autres pays; ou, si une entreprise offre effectivement une formation, le concurrent à l'autre bout de la rue attend qu'elle ait formé ces gens, qu'elle ait dépensé beaucoup d'argent pour le faire, avant de venir les pirater.

En Europe, par exemple en Angleterre, en France et en Allemagne, ils ont divers programmes qui correspondent à peu près au système de subventions par prélèvement d'impôts. En Angleterre ils appellent ça un «levy grant system» qui consiste à dire, au lieu de laisser une seule société assurer les frais de formation, nous allons frapper les grosses sociétés d'un impôt de formation, et celles qui offrent une formation se verront reverser de l'argent, alors que celles qui ne le font pas, devront la financer par le biais de ce prélèvement. Mais au moins contribueront-elles au paiement de ces cours alors qu'avec le système actuel, on décourage la formation, en particulier lorsqu'on vient vous «pirater» vos employés. Si vous n'avez pas un système quelconque de financement de la formation par prélèvement d'impôts, comment arrêter ces actes de piraterie qui découragent les employeurs de faire une place à la formation? Avez-vous quelque chose d'autre à ajouter à propos des problèmes évoqués par M. Masters?

M. Paul Harper (directeur du développement et de la planification communautaires de la municipalité de Thunder Bay): Monsieur le président, si vous me le permettez, je parlerai du point de vue présenté par Jack Masters et je laisserai aux autres le soin de répondre à vos propres remarques... je ne pense pas que nous puissions dire que Thunder Bay soit victime du «piratage» ou que les travailleurs qui viennent ici y reçoivent une formation et repartent aussitôt pour d'autres horizons. Je crois qu'en réalité cela arrive partout ailleurs dans le monde. Certes, je n'ai pas été formé au Canada, mais j'y travaille depuis 14 ans, donc vous pourriez dire en un sens que j'ai été «piraté». Il y a des gens qui suivent le cheminement inverse. Il y a des départs et des arrivées constants dans cette ville. Je connais un jeune homme qui vient d'arriver de Regina pour aller travailler en forêt. Cela arrive tout le temps. C'est une réalité à laquelle nous devons faire face. Dans la société libre où nous vivons et où chacun est libre de se déplacer et de travailler où bon lui semble, je ne crois vraiment pas que vous pourriez jamais changer la situation.

Le président: Peut-être serait-il bon que je vous dise ce que nous avons constaté: jusqu'à présent il était facile de recruter des immigrants venus de l'Europe de l'ouest, mais les entreprises nous disent maintenant qu'elles ont beaucoup de difficulté à continuer à le faire. Elles envoient des équipes de recruteurs

[Texte]

improved so much in the Common Market—the birth rate is declining there, as it is here—these teams are coming back from Europe with so few recruits that it is becoming non-cost effective to send them abroad.

Faced with that on the one hand, and I think a situation in Canada—I point out that less than 20 per cent of Canadian industry train on the job, whereas in West Germany it is 85 per cent, in Holland—it is completely opposite in Europe. We are not opposed to the freedom of labour, I think that is a good thing, but enough firms in the country have to train all around to make sure we have the skilled workers or else there will be no skilled workers to move around.

Mr. Harper: But Mr. Chairman, surely one of the answers is what I would call a technical college or community college. My own son, for example, is not taking academic training like I did, he is taking job training. He is doing automotive, plumbing and electrical, and stuff like that. I think if we can encourage more of our children—or rather, discourage some of our parents from thinking that the solution for their child's future is strictly academic and that there is something to be ashamed of in being a plumber; I wish I were a plumber, I would earn a lot more money than I do now. We have to change the family attitude, so that the kids are proud of working and training as apprentices. As you say, it is considered quite something even now in Europe to be an apprentice to one of the big firms. If we can encourage that attitude, then we can overcome that problem where we can no longer pirate skilled labour from other countries.

I will let Gerry answer your part, Mr. Chairman.

Mr. McFadden: Mr. Chairman, on training levies, we have to be very careful that the cure is not more dangerous than the disease. In my particular context with industry they are saying deregulate, do not regulate us—get off our backs. I think, Jack, you have heard this many times, too.

Taxing those who do not co-operate with a regulation does not seem to be the right way to do it, but that does not say that the cause and the disease is not still there. That is why we have said, let us study this one before any training regulations or levies of any type, where one firm will be jeopardized while somebody else at the moment is not jeopardized. Your competitive condition today is severe, and we do not want to upset that too much. That would be my comment.

[Traduction]

en Europe, mais depuis que la situation s'est beaucoup améliorée dans le Marché commun, et que le taux de natalité y décline, comme c'est d'ailleurs le cas chez nous, ces équipes reviennent avec si peu de recrues qu'il devient peu rentable de les envoyer outre-mer.

Nous avons donc d'un côté cette situation et de l'autre, celle qui, je crois, règne au Canada où, je vous le fais remarquer, moins de 20 p. 100 de l'industrie canadienne assure une formation en cours d'emploi alors que le pourcentage est de 85 p. 100 en Allemagne de l'Ouest ou en Hollande. La situation est donc complètement inversée en Europe. Nous ne sommes pas opposés à la liberté du travail, j'estime que c'est une bonne chose, mais il faut qu'il y ait un nombre suffisant d'entreprises dans notre pays qui assurent une formation dans tous les domaines, pour que nous soyons sûrs d'avoir les travailleurs qualifiés dont nous avons besoin, ou autrement il n'y en aurait pas suffisamment pour entretenir cette mobilité dont nous venons de parler.

M. Harper: Mais monsieur le président, une des solutions pourrait certainement être celle que nous offre ce que j'appellerai un collège technique ou un collège communautaire. Mon propre fils, par exemple, ne suit pas de cours universitaires comme je l'ai fait moi-même, mais suit un cours de formation à l'emploi. Il suit des cours de mécanique automobile, de plomberie et d'électricité, etc. Je crois que si nous réussissons à encourager un plus grand nombre de nos enfants, ou plutôt, à décourager certains des parents de continuer à croire qu'hors l'université il n'y a point de salut pour nos enfants et que le métier de plombier est quelque chose d'inavouable, nous aurons fait un pas en avant. Moi, je voudrais bien être plombier. Je gagnerais certainement plus d'argent que je ne le fais maintenant. Ce qu'il faut faire, c'est changer l'attitude des familles, de manière à ce que les enfants soient fiers de travailler et d'être formés comme apprentis. Comme vous le dites, en Europe, on considère que c'est une belle réussite que de travailler comme apprenti dans une des grandes compagnies de là-bas. Si nous réussissons à encourager une telle attitude, nous pourrions venir à bout du problème, là où nous ne pouvons plus aller «pirater» des travailleurs qualifiés dans d'autres pays.

Je vais laisser à Gerry le soin de répondre à la question qui vous intéresse, monsieur le président.

M. McFadden: Monsieur le président, en ce qui concerne les prélèvements d'impôts pour la formation, il faut bien veiller à ce que la cure ne soit pas plus dangereuse que le mal lui-même. Dans mon domaine, l'industrie me dit, déréglementez, ne nous réglemenez pas, fichez-nous la paix. Je crois que ce sont là des propos que vous avez également souvent entendus, Jack.

Imposer ceux qui ne coopèrent pas avec un règlement ne me paraît pas être la bonne solution, ce qui ne veut pas dire que la racine du mal ne soit plus là. Voilà pourquoi nous avons dit, laissez-nous étudier cette question avant que des règlements ou des contributions quels qu'ils soient ne soient imposés en matière de formation, là où une entreprise peut se trouver en difficulté alors qu'une autre au même moment n'est pas inquiétée. La concurrence actuelle est très dure, et nous ne voulons pas trop y toucher. Voilà ce que j'avais à dire.

[Text]

The Chairman: I appreciate your remarks, and that is a valid point of view. On the other hand, we have to find some way to solve the problem. Industry is going to the government and educational authorities and saying, Look, I have a chance to expand my plant but I cannot expand it because there are no skilled workers in the community; or, I am losing markets to the United States and Japan because I cannot find the tool and die makers, or this and that. So the levy-grant system is only one way of solving the problem. We have heard the point of view you present in other places and there is no doubt that it is a controversial proposal. We will certainly think long and hard before we recommend it, and your views are well taken.

• 0950

I have no further questions of these witnesses, Jack, do you? I want to thank you very kindly for appearing before us this morning. We have a long list of witnesses and we will get on with them. So thank you very much.

The next witness to appear this morning is Mr. Ron Gorst, Assistant Manager, Saskatchewan Wheat Pool. Mr. Gorst, from what I understand you do not have a written brief, but that is quite acceptable. If you simply give us your views from your firm's point of view on the problem of shortages of skilled workers or the problems of manpower and employment with respect to your firm, we would be pleased to have your views and then we may ask some questions.

Mr. Ron Gorst (Assistant Manager, Saskatchewan Wheat Pool): Thank you. I have nothing in writing to leave with you, no submission, and I guess I feel apologetic about that, but at the same time . . .

The Chairman: No need to. Everything is recorded, by the way, so everything you say will be put into our written record and will serve just as well if you have some views to give to us.

Mr. Gorst: Fine, thank you very much. Training is not my only responsibility. I suppose it is something I have retained because, as the former personnel superintendent for the Saskatchewan Wheat Pool, I was instrumental in establishing the Grain Trade Industrial Training Committee. Coupled with my present operation's responsibilities, I just have not had the time to put together a proper submission. But the point I would like to make to the committee is, from our point of view as an industry, that the success of the recent initiative of the employer-sponsored training, I think, is one which should be encouraged to continue and expand in the future. I am sure you are familiar with the concept of employer-sponsored training, but in our view its success is based largely on the title itself, that the emphasis be on the employer.

We are aware of many such committees which function within the province that perhaps have not been quite as successful as our own. We feel that the reason we have been

[Translation]

Le président: Je vous remercie de vos observations, votre point de vue est très valable. En revanche, il faut bien trouver une solution. L'industrie va voir le gouvernement et les responsables de l'éducation pour leur dire, écoutez, j'ai là une possibilité d'agrandir mon usine mais je ne peux pas le faire parce qu'il n'y a pas de travailleurs qualifiés dans la communauté, ou je perds des marchés au profit des États-Unis et du Japon parce que je ne réussis pas à trouver d'outilleries-ajusteurs, ou autre chose. Donc, le système de prélèvement n'est qu'un des moyens de résoudre le problème. Nous avons entendu le même point de vue que le vôtre présenté en d'autres endroits et il est indéniable qu'il s'agit là d'une proposition qui prête à controverse. Nous y regarderons certainement à deux fois avant de faire une telle recommandation, et vos arguments sont très valables.

Je n'ai pas d'autres questions à poser à ces témoins, Jack, et vous? Je vous remercie très sincèrement d'avoir bien voulu comparaître devant nous ce matin. La liste des témoins est fort longue et il faut qu'ils aient leur tour. Encore une fois, merci.

Le témoin suivant est monsieur Ron Gorst, directeur adjoint de la Saskatchewan Wheat Pool. Monsieur Gorst, d'après ce que je comprends, vous n'avez pas de mémoire écrite, mais c'est tout à fait acceptable. Si vous voulez bien nous présenter simplement le point de vue de votre société sur le problème de la pénurie de travailleurs qualifiés ou les problèmes de main-d'œuvre et d'emploi auxquels elle doit faire face, nous serons heureux de vous écouter et nous vous poserons peut-être ensuite quelques questions.

M. Ron Gorst (directeur adjoint, Saskatchewan Wheat Pool): Merci. Je n'ai rien vous remettre par écrit, aucun mémoire, et je m'en excuse, mais de toute façon . . .

Le président: Inutile de vous excuser. A propos, tout est enregistré, donc, tout ce que vous dites figurera au procès-verbal et fera aussi bien l'affaire si vous avez des vues à nous exposer.

M. Gorst: Très bien, merci beaucoup. La formation n'est pas mon unique responsabilité. C'est probablement quelque chose que j'ai conservé dans mes attributions parce qu'en tant qu'ancien surintendant des services du personnel de la Saskatchewan Wheat Pool, j'ai participé à la création du Grain Trade Industrial Training Committee (Comité de formation insulaire des céréaliers) lorsque vous ajoutez à cela mes responsabilités actuelles, je n'ai tout simplement pas eu le temps de préparer une déposition en bonne et due forme. Mais ce que je tiens à vous dire c'est que du point de vue de notre industrie, le succès de la récente initiative prise par les employeurs pour patronner des cours de formation, mérite d'être encouragée et d'être étendue. Je suis certain que vous connaissez bien le principe de la formation patronnée par les employeurs, mais à notre avis, son succès tient en grande partie à son titre même, qui met l'employeur en vedette.

Nous savons que beaucoup des comités qui fonctionnent dans notre province n'ont peut-être pas tout à fait le même succès que le nôtre. A notre avis, la raison de notre réussite

[Texte]

fortunate is that we are a large, one-industry committee, comprised of several different companies. We have a large common core of interests and it allows us to move in ways that are perhaps much quicker than the community-based type of committee that functions down east.

As to how this can be expanded, we really do not have anything to offer conceptually. But we would like to comment on the success we have had whereby we are presently training industrial millwrights with the help of Confederation College, locally. The thrust of that has been to upgrade the status of present employees than hire new employees entirely. We feel that this is, in a large measure, the reason for our success, in the sense that we have had good co-operation with the local unions, because of course they view it as a measure of increasing the skills and productivity of the present work force, and it appeals to them in that regard.

• 0955

The local college has been most co-operative and helpful in establishing this training scheme, and we should not ignore their input and effort.

I guess the problem that we have here in the north is that very often training schemes and initiatives are planned down east, let us say, and are thrust upon us. Under employer sponsored training, we have been given the latitude to develop training unique to our needs, and this is perhaps the reason we have worked so hard to ensure the success of the type of training we have established.

Our next hope is to move into the electronics area. To do this, we know that we must now expand our base. The grain trade itself is probably not large enough to sustain successful training. With the help, once again, of the local employment and immigration officials, officials from Confederation College, we hope to interface with the pulp and paper industry and see this sort of training get off the ground as well. In fact, most recently I have written a letter to President Curtis in that regard, and we are hoping that the funding will become available as "seed" money to get that training scheme off the ground. But again, it is a need perceived by employers locally that I feel leads to the success, the type of training that has been funded and initiated under employer sponsored training.

Really, the message I hope to leave here today is that training can only be successful when it is seen as in the employer's best interest—and of course this comes about as a result of his interface with the union and their needs,—rather than the fact that there is some funding mechanism available which can be taken advantage of. We feel very strongly about that. It may or may not be that moneys have been expended in the past that have been for really no good purpose. We have heard such comments made. I am not about to make any challenges in that regard, but certainly we see the type of

[Traduction]

tient au fait que nous sommes un comité important, représentant une seule industrie, et composé de plusieurs entreprises différentes. Nous avons un grand nombre d'intérêts communs, ce qui nous permet d'agir beaucoup plus rapidement, peut-être, que le genre de comité à base communautaire qui fonctionne dans l'Est du pays.

En ce qui concerne la manière d'étendre un tel système, nous n'avons vraiment pas d'idée bien précise. Mais j'aimerais souligner le succès que nous connaissons actuellement dans la formation d'ajusteurs-monteurs industriels avec l'aide de Confederation College, sur le plan local. Ceci a surtout permis d'améliorer le niveau des employés actuels au lieu d'avoir uniquement recours au recrutement de nouveaux employés. Voilà ce qui est dans une large mesure la raison de notre succès, en ce sens que nous avons obtenu une excellente coopération de la part des syndicats locaux, parce qu'ils y voient naturellement un moyen d'accroître les compétences et la productivité de la main-d'œuvre actuelle, ce qui leur plaît.

Le collège local s'est montré très coopératif et nous a apporté une aide précieuse dans l'établissement de ce système de formation, et nous tenons ici à souligner sa participation et ses efforts.

Je crois que le problème auquel nous nous heurtons dans le Nord est dû au fait que les programmes de formation et les initiatives en ce domaine sont très souvent planifiés dans l'Est, disons, et nous sont imposés coûte que coûte. Avec une formation patronnée par l'employeur, nous avons toute latitude pour établir une formation spécifique à nos besoins, et c'est peut-être là la raison pour laquelle nous avons travaillé si dur pour assurer le succès du programme de formation que nous avons créé.

Notre autre espoir nous est offert par l'électronique. Pour nous imposer dans ce domaine il nous faut dès maintenant élargir notre base. Le commerce des céréales à lui tout seul n'est probablement pas suffisamment important pour assumer avec succès la charge de la formation. Avec encore une fois l'aide des représentants locaux de l'Emploi et de l'Immigration, des cadres de Confederation College, nous espérons établir une liaison avec l'industrie des pâtes et papiers et voir ce genre de formation prendre son essor. En fait, j'ai tout récemment écrit une lettre à leur président, M. Curtis, et nous espérons pouvoir disposer des capitaux d'amorçage pour le faire. Mais, je le répète, c'est lorsque les employeurs prennent conscience d'un besoin sur le plan local que l'on a des chances de succès, et que l'on obtient le genre de formation qui a été financée et lancée sous le patronnage des employeurs.

En réalité, le message que je veux exprimer devant vous aujourd'hui est que la formation ne peut réussir que lorsqu'elle est perçue comme étant dans l'intérêt des employeurs, et bien entendu cela ne peut se faire que lorsqu'une liaison est établie avec le syndicat et ses besoins, et non lorsqu'on a affaire à un quelconque mécanisme de subventionnement qui invite aux abus. Nous sommes absolument convaincus de cela. Il n'est pas impossible que de l'argent ait été dépensé dans le passé sans aucun but valable. Nous l'avons entendu dire. Je ne tiens pas à prendre parti sur ce point, mais nous estimons que l'aide

[Text]

funding that has been made available under employer-sponsored training, and this has been utilized in Thunder Bay, as being very useful.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much.

How many people do you have here in employer sponsored training, at the present time? I do not expect an exact figure.

Mr. Gorst: I think I can give you something very close to actual.

We have seen approximately 140 industrial mill-wrights upgraded. These were existing people . . .

The Chairman: Upgraded, did you say?

Mr. Gorst: Upgraded, yes. People who were on staff for a number of years, varying anywhere from two to twenty years' experience, that we have seen upgraded through the basic level of a three-level curriculum, once again, designed by the industry, not something that was suggested—here is what has been developed, use it. We developed it on our own and we have spent innumerable man-hours in doing that, as an industry. We will likely see these people graduate in another year and a half, or so, through the advanced level. In addition to that we have currently trained 24 people as new hires—new people to the staff—and we plan to add another 20 or so in the next little while.

The Chairman: Were these people all on upgrading or do you have any young people starting out at the bottom on this employer-sponsored training?

Mr. Gorst: In addition to the 140 that I mentioned, we have had another 24 that have been through the basic course as new employees to the millwright staff. We are planning to add another 20 in the next three to twelve months.

• 1000

The Chairman: That appears to be a very good record. If I understand you correctly, this employer-sponsored training program that you have devised, that you have created yourself, is one in which you have a mix of on-the-job training and institutional training.

Mr. Gorst: Precisely. We did not devise employer-sponsored training . . .

The Chairman: No, I know that, but your own particular program, the one that you set up yourself here locally, is institutional and on-the-job training mixed together.

Mr. Gorst: Exactly.

The Chairman: In your firm are you short of any skilled workers or professional people? Are there any that you have a hard time finding to fill your needs at the firm?

Mr. Gorst: No, I would not suggest that we have any problem finding people to fill positions, but I think this is a result of the relationship we have had with the local grain handlers' union. Over the years, we have accepted the fact that it is in our mutual best interests to train and upgrade the people we have within the plants, whether they be current

[Translation]

financière offerte dans le cadre des programmes de formation patronnés par les employeurs, comme cela a été le cas à Thunder Bay, s'est avéré très utile.

Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup.

Combien de personnes suivent-elles actuellement les cours de formation patronnés par les employeurs? Je ne vous demande pas un chiffre exact.

M. Gorst: Je crois pouvoir vous en donner un, très proche de la réalité.

Nous avons environ 140 ajusteurs-monteurs industriels en cours de perfectionnement. C'était là des gens qui . . .

Le président: Vous avez dit, perfectionnement?

M. Gorst: En effet. Ce sont des gens qui faisaient partie du personnel depuis un nombre variable d'années, qui pouvait aller de deux à vingt ans, et qui ont suivi un cours de perfectionnement en trois étapes, qui encore une fois avait été créé par l'industrie, et non pas quelque chose qui avait été proposé de l'extérieur, du genre, «voilà ce que nous avons mis au point, utilisez-la». Nous l'avons fait tout seul et nous y avons consacré d'innombrables heures de travail pour y parvenir. Il est probable que nous verrons ces gens sortir du niveau avancé d'ici un an et demi. En plus de cela, nous venons de former 24 personnes qui étaient de nouveaux recrutés, et nous avons l'intention de leur ajouter une vingtaine d'autres d'ici peu de temps.

Le président: Tous ces gens là étaient-ils en cours de perfectionnement ou avez-vous également eu affaire à des jeunes gens démarant au bas de l'échelle?

M. Gorst: Outre les 140 dont je vous ai parlé, nous en avons eu 24 autres qui ont suivi le cours élémentaire réservé aux nouveaux monteuses-ajusteurs. Nous avons l'intention d'en prendre 20 autres dans les trois à douze mois qui suivent.

Le président: Ces résultats semblent en effet excellents. Si je vous comprends bien, ce programme de formation patronné par les employeurs, conçu par vous, créé par vous, combine la formation en cours d'emploi et la formation en établissement scolaire.

M. Gorst: C'est exact. Nous n'avons pas conçu la formation patronnée par les employeurs . . .

Le président: Non, je le sais, mais dans le programme que vous avez conçu localement vous avez combiné ces deux facteurs.

M. Gorst: Exactement.

Le président: Manquez-vous de travailleurs qualifiés ou de spécialistes dans votre entreprise? Y en a-t-il certains que vous avez beaucoup de mal à trouver lorsque vous en avez besoin?

M. Gorst: Non, je ne dirais pas que nous avons du mal à pourvoir nos postes, mais je crois que cela est dû aux rapports que nous avons établis avec le syndicat local des manutentionnaires de céréales. Au cours des années, nous avons reconnu le fait qu'il est dans notre intérêt mutuel de former et de perfectionner les gens que nous employons dans nos usines, qu'il

[Texte]

operations personnel or people who have been hired from outside the industry. But I would expect that of all the trades people we now have in place in Thunder Bay, at least 85 per cent have been trained from within and have been promoted from operational staff.

The Chairman: Do you run any traditional apprenticeship programs at your firm?

Mr. Gorst: Yes, we participate in the apprenticeship program for industrial electricians. The ultimate end goal for our industrial millwright training is that these people will also write the final examination for the Ontario program. We have instituted that in good faith in co-operation with the union. This was not to verify any sort of training record, because we feel quite confident that when an individual passes through our advanced program with Confederation College he will absolutely have no problem passing the provincial standards, we feel that our standards, if anything, are a little higher. Again, working with the union, in order to have a cohesive sort of an agreement that was in the mutual best interests of both parties, we have agreed to pay individuals more once they have reached the provincial standard, to pay them an increment, so that there is an incentive to do that. The reason for that is to do away with the traditional fears that unions have had, whereby companies have conducted in-house training specific to their own needs, which are self-preserving and only in the interest of the company. What we have agreed to do is to provide a mechanism whereby they can go beyond that and become potentially employable elsewhere as well.

The Chairman: If I understand you correctly, the apprenticeship programs that you would have for electricians or millwrights would be four-year programs?

Mr. Gorst: That is correct. The electrical program now is approaching five years, because, of course, there is the introduction of basic electronics, which we feel we need more of, but it is a particular need, I suppose, of our industry.

The Chairman: The witnesses just before you, and witnesses we have had from the management side all over the country, feel that perhaps this time frame is too long, that they could train millwrights, electricians, in a shorter period if, instead of training to a time frame, you had a program of training to standard. As I pointed out to the last witnesses, during our recess we went to some European countries and they are on what is called training to standard. People that we train in four years they train in two years, and they seem to be just as good. Do you have any assessment of that from management's point of view? Do you feel that perhaps you could turn out just as good skilled workers in these areas on a more intensive, or upgraded, training program in two or three years rather than in four?

[Traduction]

s'agisse du personnel chargé des opérations courantes ou de personnes qui ont été recrutés en dehors de l'industrie. Mais je dirais que sur tous les gens de métier qui travaillent actuellement à Thunder Bay, au moins 85% d'entre eux ont été formés chez nous et sortent des rangs du personnel d'exécution.

Le président: Votre entreprise offre-t-elle d'autres programmes d'apprentissage?

M. Gorst: Oui, nous participons au programme d'apprentissage pour les électriciens industriels et l'objectif ultime de la formation de nos monteurs-ajusteurs industriels est que ces participants passent également l'examen écrit du programme de l'Ontario. Nous avons établi qu'en toute bonne foi et en coopération avec le syndicat, il ne s'agissait pas là de vérifier la qualité de la formation acquise, car nous avons la conviction que lorsque quelqu'un a suivi avec succès notre cours avancé organisé avec la participation du Confederation College qu'il n'aura absolument aucune difficulté à passer l'examen provincial. En fait, nous avons le sentiment que nos normes sont légèrement plus élevées. Je le répète, nous avons travaillé de concert avec le syndicat afin d'établir une entente fondée sur la cohésion et qui était dans l'intérêt mutuel des deux parties; nous avons donc accepté de payer nos employés un salaire plus élevé, une fois qu'ils auraient passé l'examen provincial, de leur accorder une augmentation, de manière à ce qu'ils soient tentés de le faire. La raison de tout ceci est que nous voulons éliminer les craintes traditionnellement entretenues par les syndicats qui pensent que les sociétés organisent des cours de formation-maison pour servir leurs besoins particuliers, et que ces cours sont uniquement conçus dans l'intérêt de la société elle-même. Ce que nous avons accepté de faire c'est de créer un mécanisme qui permette aux membres de notre personnel de dépasser ce stade et, du même coup, d'être potentiellement employables ailleurs.

Le président: Si je vous comprends bien, les programmes d'apprentissage pour les électriciens et les monteurs-ajusteurs sont d'une durée de quatre ans?

M. Gorst: C'est exact. Les cours d'électricité durent en fait près de cinq ans car, naturellement, ils comportent une introduction à l'électronique élémentaire, mais qui nous paraît particulièrement utile; je suppose qu'il s'agit là d'un besoin propre à notre industrie.

Le président: Les témoins qui vous ont précédé, et les représentants de la gestion que nous avons entendus un peu partout ailleurs, jugent que c'est peut-être long, et qu'ils pourraient former des électriciens en moins de temps si, au lieu d'être fondé sur une durée déterminée, le programme de formation visait à se conformer à certaines normes. Comme je l'ai fait tout à l'heure remarquer aux témoins, pendant la période d'interruption de nos travaux, nous avons visité un certain nombre de pays européens où la formation se fait de cette manière. Les gens que nous formons en quatre ans, eux, ils les forment en deux, et les résultats semblent être tout aussi bons. En tant que gestionnaire, qu'en pensez-vous? Pensez-vous que nous pourrions peut-être former des travailleurs qualifiés d'aussi bonne qualité dans ce domaine, si nous avions recours à un programme intensif ou amélioré de deux ou trois ans plutôt que de quatre?

[Text]

Mr. Gorst: I am really not certain. I am really not qualified to respond to that, but I would have one very profound concern and that would be that the on-the-job training element would be drastically reduced. I am certain that most individuals qualifying for entry into apprenticeship, or into any form of training, can handle the theory almost on a continuing basis, they could probably start today and 18 weeks later have all the theory behind them and be able to pass any sort of written examination. My concern would be for the hands-on skill, the actual application.

The Chairman: If I understand you correctly, you want to make sure that the on-the-job training, the hands-on part, is continued and perhaps even increased. Is that right?

• 1005

Mr. Gorst: That would be my concern. It may very well be that in two years they can attain that same level. I do not know. I cannot comment on that. But as I say, I would have that very profound concern that maybe that is not the case.

The Chairman: Well, in Europe, in the Phillips plant in Eindhoven, they do intensive on-the-job training, hand in hand with institutional training. As a matter of fact, if anything, they have in the two-year period more on-the-job training than some of our people do here, in certain trades.

Mr. Gorst: I suppose if it were done in a planned manner like that, it would be possible. My concern would be the haphazard hands-on training. Quite often employers give lip service to training. I am not suggesting we do. If anything, it is the exact opposite case. But if that is true—and I believe it to be true—then really all the employee sees is hands-on training as to whatever happens to come along; and in that regard it probably does take five years. But if it is a planned application, such as a planned maintenance preventive program, then certainly, maybe hands-on skills can be done in a shorter period.

The Chairman: Many employers in the country who have come before us have told us that for the most part their skilled work force is quite old—the average age is over 45—and they are concerned that not enough young people are entering into the highly skilled blue-collar trades. What would be the situation with your firm? Do you have a good mix of young and older people in the skilled trades, as electricians, millwrights, and so on; or is it an aging group of people?

Mr. Gorst: The longer the training initiatives function, the better the mix becomes. At one time we had a very aging electrical force, but since we entered into apprenticeship training in earnest, in the last five or six years, I think we have seen it almost reversed. Again, I suppose employers react to what is necessary, but I would wonder if the absence of younger

[Translation]

M. Gorst: Je n'en suis vraiment pas sûr. Je n'en suis vraiment pas certain. Je ne suis en fait pas compétent pour répondre à cette question, mais ce qui m'inquiéterait beaucoup serait que l'élément de formation en cours d'emploi serait réduit dans des proportions considérables. Je ne suis pas sûr que la plupart des gens qui se qualifient pour des cours d'apprentissage, ou n'importe quelle sorte de formation, peuvent digérer un enseignement théorique presque continu. Ils pourraient probablement commencer aujourd'hui et en avoir fini avec toute la théorie dans 18 semaines, et ils seraient alors capables de passer n'importe quel examen écrit. Ce qui m'inquiète ce serait leurs connaissances pratiques, l'application proprement dite.

Le président: Si je vous comprends bien, vous voulez être sûr que la formation en cours d'emploi, pour la partie pratique, soit maintenue et peut-être même augmentée. Est-ce exact?

M. Gorst: C'est cela qui m'inquiéterait. Il se peut très bien qu'ils puissent parvenir au même niveau en deux ans. Je n'en sais rien. Je ne peux vraiment pas faire de commentaires là-dessus. Mais comme je l'ai dit, je crains bien que cela ne soit pas le cas.

Le président: Eh bien, en Europe, l'usine Phillips de Eindhoven, assure une formation en cours d'emploi intensive en même temps que des cours théoriques. En fait, en deux ans, ils ont plus de formation pratique que les gens de chez nous dans certains métiers.

M. Gorst: Je suppose que si cela se faisait d'une manière aussi organisée, ce serait possible. Ce dont j'ai peur, c'est d'une formation pratique faite au petit bonheur la chance. Il arrive bien souvent que les employeurs ne fassent que semblant d'être en faveur de la formation. Je ne veux pas dire par là que c'est notre cas. C'est en fait tout à fait le contraire. Mais si c'est vrai... et je le crois... ce qui arrive à l'employé, c'est qu'il reçoit une formation pratique en fonction de ce qui se présente, ce qui fait que cela doit effectivement prendre cinq ans. Mais si c'est bien organisé, comme dans le cas d'un programme bien planifié d'entretien préventif, il est en effet certain que les compétences pratiques peuvent être acquises en moins de temps.

Le président: Beaucoup des employeurs canadiens qui ont comparu devant nous nous ont dit que dans la plupart des cas leurs employés qualifiés étaient assez âgés, que leur moyenne d'âge était supérieure à 45 ans et qu'ils s'inquiètent de voir qu'il n'y a pas suffisamment de jeunes qui voulaient devenir des cols bleus dans les secteurs de haute spécialisation. Quelle est la situation dans votre entreprise? Avez-vous un bon équilibre entre les jeunes et des personnes plus âgées, chez vos employés qualifiés tels que les électriciens, les monteurs-ajusteurs, etc., ou leur moyenne d'âge est-elle en hausse?

M. Gorst: Plus longue est la formation, meilleur est l'équilibre. Il y a eu une époque où nos électriciens formaient un groupe de plus en plus âgé, mais depuis que nous nous sommes vraiment lancés dans la formation, nous avons vu cette tendance pratiquement inversée au cours des cinq dernières années. D'ailleurs, je suppose que les employeurs réagissent en

[Texte]

workers—I would guess it is not from lack of interest. It is lack of opportunity.

The Chairman: What we have been told—and this was mentioned by the previous witnesses from the Economic Development Department of Thunder Bay, and we got this all over the country—in the post-war period most parents told their children that if they wanted to be a success, they had to go to college and university. An attitude has developed in the country where to do highly skilled blue-collar work is almost second class compared to getting a BA in sociology.

Now people are beginning to question this type of counsel to young people. First of all, blue-collar work is not dirty and it is not dishonourable. As the last witnesses said, perhaps we should do more to try to point out to families and young people that there are a lot of opportunities in so-called blue-collar work, and it is not dishonourable and it is not dirty and it is well paying. In many cases you have a better chance of having a good life career as a skilled tradesman than you do as a general graduate in arts or science. But some people have said the shortages in this country have been due to that: this attitude that you go in to be an apprentice only if you cannot get into university; which is not the right attitude.

Mr. Gorst: I have to agree. The economic realities are proving that blue-collar work is absolutely necessary and can be very rewarding, financially or otherwise. I can attest to that. I know that blue-collar work is very economically rewarding.

I have a personal concern about this sort of attitude towards training. I am very much afraid we are going to end up a nation of specialists. I see absolutely nothing wrong in encouraging young people to attend university and secure that sort of training, as long as it is melded with and blended with reality and a practical outlook on life. Of course, this can be achieved, where possible—and I suppose Thunder Bay is more fortunate than some cities in this regard—through summer work and summer placement. We have seen in our industry, because of the seasonal nature of the work, many young people secure summer work and go on to become lawyers or what have you, and others who have achieved arts degrees and what have you and who still come back and work in our industry full time. What I am trying to say is that I think there is more to life than just the economics and that sort of fulfilment and we should continue to encourage young people to get a good basic, general education and, beyond that, through the economic needs of the employer and in conjunction with initiatives like employer-sponsored training, it would seem to me that we can fulfil the needs of employers in other ways.

• 1010

I do not suppose our experience has been unique in our industry; it is one of upgrading people from operations staff

[Traduction]

fonction de la nécessité, mais cela m'étonnerait que l'absence de jeunes soit due à un manque d'intérêt de leur part. Cela tient à l'absence de perspectives d'emploi.

Le président: Ce que l'on nous a dit, et les témoins précédents du ministère du Développement économique à Thunder Bay en ont parlé, sans compter qu'on nous l'a déclaré partout ailleurs, c'est qu'au cours de la période d'après-guerre la plupart des parents ont dit à leurs enfants que s'ils voulaient réussir, il fallait qu'ils aillent au collège et à l'université. Ceci a eu pour résultat que dans notre pays, travailler comme col bleu hautement qualifié est presque considéré comme une activité de seconde classe en comparaison de l'obtention d'un B.A. en sociologie.

On commence maintenant à remettre en question ce genre de conseil aux jeunes. Tout d'abord, travailler comme col bleu n'a rien de sale ni de déshonorant. Comme les derniers témoins l'ont dit, nous devrions faire peut-être plus d'efforts pour signaler aux familles et aux jeunes que les perspectives d'emplois sont beaucoup plus encourageantes dans ce domaine, et qu'il s'agit là d'un travail qui n'est ni sale ni déshonorant, et qui paie bien. Dans bien des cas vous avez de meilleures chances de faire une bonne carrière comme artisan spécialisé que comme titulaire d'un diplôme général en art ou en sciences. Mais il y a des gens qui ont dit que la pénurie d'employés dans notre pays était due au fait que vous n'entrez en apprentissage que si vous ne réussissez pas à entrer à l'université, ce qui n'est pas la bonne attitude à avoir.

M. Gorst: Je dois le reconnaître. La réalité économique prouve que le travail des cols bleus est absolument indispensable et peut-être très satisfaisant, sur divers plans, financier et autres. Je peux en témoigner. Je sais qu'il s'agit là d'un travail très rentable.

Je suis personnellement très inquiet de cette attitude à l'égard de la formation. J'ai bien peur que nous ne devenions une nation de spécialistes. Je ne vois absolument rien de mal à encourager les jeunes à fréquenter l'université et à obtenir ce genre de formation, dans la mesure où celle-ci leur permet également d'acquérir le sens des réalités et une attitude pratique à l'égard de la vie. Naturellement, on peut y parvenir, là où c'est possible... et je suppose que Thunder Bay est plus favorisée que d'autres villes à cet égard... grâce au travail et aux emplois d'été. A cause du caractère saisonnier de notre industrie, nous avons vu beaucoup de jeunes venir travailler chez nous en été, qui devaient devenir par la suite des avocats ou autre chose, ou encore des diplômés en art ou en science qui reviennent travailler à plein temps chez nous. Ce que j'essaie de dire c'est que j'estime qu'il y a autre chose dans la vie que les satisfactions purement matérielles et que nous devrions continuer à encourager les jeunes à acquérir une bonne éducation générale de base et à la compléter ensuite en s'appuyant sur les besoins économiques de l'employeur, en conjonction avec des initiatives telles que la formation patronnée par les employeurs, car il me semble que nous pouvons satisfaire les besoins de ceux-ci de diverses autres manières.

Je ne pense pas que l'expérience propre à notre industrie soit unique en son genre; elle repose sur la promotion des employés

[Text]

and doing in-house training to bring them along but, ultimately, give them skills that are transferable. I think it is proven that it is in the best interests of the union and the company to do this. But, again, that is a personal opinion.

The Chairman: It is a very worthwhile one and you have had experience in the field.

My final question is, how has your firm felt the services given by the local manpower centre to have been? Do you feel that on the whole the type of programs and services and attitudes of their employees have been good?

Mr. Gorst: We are very pleased with the local services, there is no question about that, and I will qualify that. Ever since the concept of employer-sponsored training has been initiated it has given us the flexibility to design our own programs and, through the funding that has been made available, and it is significant, we have been able to achieve what we have and are able to look ahead to doing even better in the future.

Local personnel has been absolutely excellent, and I do not say that simply because Mr. Bates is in the audience, and I would heap as much praise as I can upon local staff. Of course, the officials we have dealt with from down east, such as Mr. Taher, have been very, very encouraging and have never thrown up roadblocks. If anything, they have said, let us worry about the documentation later, let us proceed and go ahead with the initiative; it makes sense, it is logical, and we will worry about the fine points later.

In fact, our committee was one of the first to function on the basis of a community of interest. The initial thrust was to have community-based industrial training committees and someone from down east very wisely said, okay, the grain industry does not represent the community of Thunder Bay but it is a community of interest, and they were able to expand the definition to allow us to establish ourselves. It is that sort of flexibility that is most encouraging.

I would be remiss if I did not also praise the local college, Confederation College. The staff have worked very diligently with us in establishing our programs and are encouraging us to continue.

I hope our next initiative in electronics will be just as successful as has been the initiative with the millwrights. We have not got that one off the drawing board, and already we are looking at establishing journeymen training for operations personnel whereby we would provide formal in-class training in conjunction with on-the-job training. It is something the union is very much looking forward to as well. So, again, we are working in conjunction—it is not in the best interests of one particular entity.

I would praise the local college people personnel every bit as much as Employment and Immigration because it is a joint

[Translation]

hors des rangs des exécutants, sur la formation-maison pour leur permettre de se perfectionner mais, cela leur permet d'acquérir des compétences transférables. Je crois que la preuve a été faite qu'il est dans l'intérêt bien compris du syndicat et de l'entreprise de procéder ainsi. Mais, je le répète, il s'agit là d'une opinion personnelle.

Le président: C'est une opinion très valable et vous avez de l'expérience dans ce domaine.

Ma dernière question est la suivante: que pense votre entreprise des services fournis par le centre de main-d'œuvre local? Estimez-vous que dans l'ensemble, ce type de programmes et de services ainsi que l'attitude de ses employés ont été satisfaisants?

M. Gorst: Nous sommes très satisfaits de ces services, cela est indiscutable, et j'ajouterais que depuis le démarrage des cours de formation patronnés par les employeurs, cela nous a permis de créer nos propres programmes grâce aux subventions dont nous avons bénéficié, et elles sont importantes, nous avons pu obtenir les résultats auxquels nous sommes parvenus aujourd'hui et nous sommes en mesure d'envisager un avenir encore plus souriant.

Le personnel local a été absolument remarquable et je ne dis pas simplement cela parce que M. Bates se trouve dans l'assistance; j'estime que ce personnel mérite d'être couvert de fleurs. Bien sûr, les représentants de l'Est avec qui nous avons eu affaire, tel que M. Taher, se sont montrés extrêmement encourageants et n'ont jamais dressé d'obstacles devant nous. En fait, ils nous ont dit, laissez-nous nous occuper de la paperasse, allons de l'avant et lançons le programme; cela tient debout, c'est logique et nous nous occuperons plus tard des petits détails.

En fait, notre Comité a été un des premiers à fonctionner sur la base d'une communauté d'intérêt. Nous avions au début l'intention de créer des comités de formation industrielle à base communautaire et c'est quelqu'un de l'Est qui nous a fort sagement dit, écoutez, l'industrie céréalière ne représente pas la communauté de Thunder Bay mais elle représente une communauté d'intérêts; ceci leur a permis d'élargir la définition afin de nous permettre de nous établir. C'est ce genre de souplesse qui est très encourageante.

Je serais coupable de ne pas rendre également hommage à notre collège local, Confederation College. Son personnel a travaillé diligemment avec nous pour établir nos programmes et nous encourager à poursuivre.

J'espère que notre prochain programme en électronique aura autant de succès que celui des monteuses-ajusteurs. Nous n'en sommes encore qu'aux plans préparatoires, mais nous songeons déjà à établir un programme de formation de compagnons destiné au personnel d'exécution qui combinerait les cours théoriques avec la formation en cours d'emploi. Il s'agit là de quelque chose que le syndicat attend également avec impatience. Donc, encore une fois, nous travaillons en collaboration... il ne s'agit pas de quelque chose qui est fait dans l'unique intérêt d'un seul organisme.

Le personnel du Collège mérite tout autant mes compliments que celui d'Emploi et Immigration, car il s'agit d'un

[Texte]

effort involving industry, colleges, universities, along with Employment and Immigration.

The Chairman: Thank you.

Mr. Masters, have you any questions to ask the witness?

Mr. Masters: I am very interested in a few things that have been said. I am particularly interested in what appears to be a very solid relationship between the company and the union. Does the union have much input in the kind of training that you are putting together?

Mr. Gorst: Absolutely. Initially, before we got moving into the step-by-step procedures of establishing a committee, we bounced the idea around with the union. We have kept them informed along the way. Prior to their being a full-fledged member of our committee we kept them informed by sending copies of our minutes. Frank Mazur as representative, a local grain handler, sits in on our meetings, offers opinion, suggestions for changes, improvements, that sort of thing. So we very much kept them in mind.

We have established subcommittees to work out aspects of negotiations, wage rates and the like, aside from and divorced from the training committee, so that we do not get into the hassles that can occur within the committee regarding wage rates and so on. We are very fortunate in the sense that we have seven companies on our committee, but only two major unions. And Frank Mazur, of course, represents some 1,500 grain handlers and that union embodies trades personnel as well as operations personnel for the six major companies, and we have an additional union as well. There are seven companies represented but only two unions. I think it must be unique. I do not know where else you would ever find that sort of structure, and I think, really, that is one of the bases of our success.

Mr. Masters: You mentioned the need for an electronics kind of program, and I am quite interested in seeing that you are planning on interfacing with the pulp and paper industry. My knowledge of it is that there has been a great shift into more sophisticated methods of production in both the paper industry and the grain industry. The grain industry has certainly gone through a remarkable change in technology, if I can put that way, and it would appear that the union is participating in this, whereas in some cases, in the past, there has always been the reluctance to accept new things.

I was interested in what you said concerning the electronics side of the industry, that the union is looking forward to a program being instituted. In other words, they want to participate in it and not be left behind. That is the impression I gather from what you said.

[Traduction]

effort conjoint qui associe l'industrie, les collèges, les universités, et le ministère de l'Emploi et de l'Immigration.

Le président: Merci.

M. Masters, avez-vous des questions à poser au témoin?

M. Masters: Un certain nombre de choses qui ont été dites m'intéressent profondément. Je suis particulièrement frappé par la solidarité des rapports qui semblent unir l'entreprise et le syndicat. Celui-ci a-t-il beaucoup à dire dans le genre de formation que vous organisez?

M. Gorst: Absolument. Au départ, avant d'entreprendre la succession d'étapes qui mènent à l'établissement d'un comité, nous avons discuté cette idée sous tous ses angles avec le syndicat. Nous l'avons constamment tenu informé. Avant qu'il ne devienne membre à part entière de notre Comité, nous l'avons tenu au courant en lui communiquant des copies de nos procès-verbaux. Son représentant, Frank Mazur, qui est un manutentionnaire de céréales local, participe à nos réunions, présente son opinion, propose des changements, des améliorations, etc. Nous avons donc toujours tenu compte de l'existence du syndicat.

Nous avons créé ce comité pour résoudre les questions de négociations, de salaires et autres choses du même genre, tout à fait en dehors du comité de formation, de manière à éviter les querelles qui peuvent s'y produire à propos de salaires et d'autres questions du même genre. Nous avons beaucoup de chance en ce sens que sept entreprises font partie de notre comité, mais qu'il n'y a que deux grands syndicats. Et Frank Mazur, naturellement, est le porte-parole de 1,500 manutentionnaires dont le syndicat représente à la fois les gens de métiers et le personnel d'exécution des six grandes sociétés; nous avons également un autre syndicat de représenté. Je crois que cette proportion de sept entreprises contre seulement deux syndicats doit être unique en son genre. Je ne connais pas d'autre endroit où vous pourriez trouver ce genre de situation, je crois que c'est vraiment là qu'il faut trouver l'explication de notre succès.

M. Masters: Vous nous avez dit que vous auriez besoin d'un programme en électronique, et je suis très intéressé par le fait que vous avez l'intention d'entretenir des contacts avec l'industrie de pâtes et papiers. D'après ce que je sais, il y a eu une évolution très nette en faveur de méthodes plus avancées de production dans vos deux industries. La technologie de l'industrie des céréales a certainement connu de remarquables changements, si je puis m'exprimer ainsi, et il semble que votre syndicat y joue un rôle, alors que dans certains cas, dans le passé, il y a toujours eu une certaine réticence à accepter des choses nouvelles.

J'ai également été frappé par le fait que le syndicat était favorable au lancement d'un programme de formation en électronique. En d'autres termes, il veut y participer et ne veut pas être laissé dans votre sillage. C'est l'impression que je retire de ce que vous avez dit.

Mr. Gorst: Yes. I think that is an accurate perception.

M. Gorst: Oui. Je crois que c'est exact.

[Text]

The fact of the matter is, economic reality being what it is, if we do not increase productivity, if we do not have facilities engaged in Thunder Bay and in place, able to handle the increasing volumes of grain—and of course world grain trade is expanding dramatically—if we do not have that in place, here, in Thunder Bay, grain will either be sold from other countries or will go out of this country in other directions.

So I think, yes, what you are saying, Mr. Masters, is very true: the union recognizes these needs and is participation, fully, in the increasing productivity in Thunder Bay.

I would like, also, to comment with regard to electronics because you stimulated this thought in my mind. We have one concern and that is that, very often, in invoking technological change, we are looking at more-sophisticated control systems. Invariably we are finding ourselves going outside Canada to institute these changes and it is a great concern to us that we are not able to utilize the human resources that exist in our own country. We hope that, once trained personnel exists in this country, as trades people, it will complement what we have done in the technical areas in terms of development and we hope that will encourage more development. And we hope, ultimately, we will be developing our own electronic control-systems and the like within this country. And that is something to which we all look forward.

It is a little discouraging, every time you have either a breakdown, or major problem, that you have to go outside Canada to get a troubleshooter in. And you beyond that, it is the hardware too. I would prefer that the hardware be developed in Canada.

The Chairman: We are pleased to hear that because we felt that too many Canadian employers, rather than training Canadians, took the easy way all the time and picked up workers trained in other countries. It is not that the government is against immigration—they have very open policy toward immigration—but we feel there is also an obligation, such as you have said, to train our many young Canadians who are not trained and who are unemployed because of that.

Mr. Masters: I would ask one short last question, if I may. Are you running into any problems with keeping the people that you have trained, within your industry? This was covered earlier, that there was the mobility of the work force and that is proper. But are you able to train people and, then, keep them within your industry or do they have a tendency to move on to other areas?

Mr. Gorst: I know the concern you are mentioning and I have heard this brought up by many other employers. We have not had any problems in this regard. I mentioned, earlier, that our program is designed to develop skills necessary to our industry, in the industrial millwright area in particular. Our graduates will be called "grain trade industrial millwrights" just to give you a handle. And, beyond that, we will provide, within the wage structure, an encouragement for them to gain

[Translation]

En fait, la réalité économique étant ce qu'elle est, si nous n'accroissons pas notre productivité, si nous n'avons pas, installées à Thunder Bay, des installations capables d'absorber le volume croissant de céréales... car naturellement, le commerce mondial des grains est en pleine expansion... elles seront vendues par d'autres pays ou emprunteront d'autres voies pour être exportées du nôtre.

Je crois donc que ce que vous dites, M. Masters, est très juste: le syndicat reconnaît ces besoins et participe pleinement à l'augmentation de la productivité à Thunder Bay.

J'aimerais également revenir à la question de l'électronique car vous m'avez fait penser à quelque chose. Il y a une chose qui nous préoccupe c'est que, très souvent, lorsque nous invoquons des changements technologiques, nous nous trouvons confrontés à des systèmes de contrôle plus complexes. Nous sommes invariablement contraints de faire appel à l'étranger pour pouvoir instituer ces changements et nous regrettons beaucoup de ne pas être en mesure d'utiliser les ressources humaines qui existent dans notre propre pays. Nous espérons qu'une fois qu'il y aura du personnel bien formé dans ce pays, de véritables gens de métier, cela permettra de compléter ce que nous avons fait dans les domaines techniques en matière de développement et nous espérons que cela amènera des développements ultérieurs. Nous avons l'espoir qu'en fin de compte, nous serons capables de créer nos propres systèmes de contrôle électronique dans notre pays, et c'est là une ambition que nous chérissons tous.

Il est un peu décourageant, chaque fois qu'il y a une panne, ou un problème grave, d'être obligé de faire appel à une intervention étrangère pour le résoudre. Et puis il y a aussi la question des ordinateurs. Je préférerais que nous en fabriquions au Canada.

Le président: Nous sommes heureux de vous l'entendre dire car nous avons eu l'impression qu'il y avait trop d'employeurs canadiens, qui, plutôt que de former des Canadiens, adoptaient toujours la solution de facilité et allaient chercher des gens formés dans d'autres pays. Ce n'est pas que le gouvernement soit contre l'immigration... sa politique est très libérale à cet égard... mais, comme vous l'avez dit, nous considérons que nous avons également l'obligation d'assurer la formation de nombreux jeunes Canadiens qui n'en ont aucune et qui sont sans emploi pour cette raison.

M. Masters: J'aimerais, si vous le permettez, poser une dernière question, très brève. Avez-vous des difficultés à garder chez vous les gens que vous avez formés? On a parlé tout à l'heure de la mobilité de la population active et on a dit que c'était là chose normale, mais réussissez-vous à retenir dans votre industrie les gens que vous avez formés ou ont-ils tendance à s'en aller ailleurs?

M. Gorst: Je connais le problème et je l'ai entendu évoquer par beaucoup d'autres employeurs. Nous n'en avons pas eu dans ce domaine. J'ai dit tout à l'heure que notre programme est conçu pour développer les compétences nécessaires à notre industrie, en particulier dans le domaine des monteuses-ajusteurs industriels. Juste pour vous donner une idée, ceux qui auront suivi nos cours avec succès porteront le titre de «monteur-ajusteur de l'industrie des céréales». En plus de cela, nous

[Texte]

provincial status equivalent to the apprentice ship-training certificate of qualification. But we feel—and we know, because we are the ones that designed our curriculum—that our people will be trained beyond the needs for the province and, yet, we are willing to pay more for them to get that.

In other words, we are saying, if anything else, that we are encouraging training that allows people to have transferable skills. But the fact of the matter is that we do not expect to lose very many; we have not lost very many in the electrical area. The reason for that is, once again, that we are recruiting from our existing operation staff. People that have five, six, or perhaps seven years of training with the company, and investment in pension plans and the like, are not about to go and pull up stakes willy-nilly and leave. And we have another good feature, too, and that is that we pay top wage rates. Maybe that lone area prevents any problems.

Mr. Masters: I have no further questions. I think we should use that as a blueprint for a lot of things in the country.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Gorst.

Mr. Gorst: Thank you.

The Chairman: Although you did not come with a prepared brief your comments were right on the point of our mandate and we want to thank you.

Mr. Gorst: Thank you.

The Chairman: Next we have Confederation College represented by Mr. Ralph Scharf. I understand Mr. Curtis is not here but, Mr. Scharf, you are the Dean of Continuing Education and I think we should proceed. Did Mr. Curtis want to be here?

• 1025

Mr. Ralph Scharf (Dean of Continuing Education, Confederation College of Applied Arts and Technology): He specifically said he would come but we are opening a police conference in town. He is opening it officially and he may be a few minutes late, but I am sure he will join me if he arrives in time.

The Chairman: Do you think we should wait a few minutes? We are five minutes ahead of our schedule.

Mr. Scharf: We have the brief. It is whatever you decide, Mr. Chairman.

The Chairman: I think I will take a two-minute recess and I will come back, and maybe Mr. Curtis, the president, will be here at that time. But I would ask that we not all leave and disperse as we have a hard time starting up again. I will just adjourn for two minutes.

[Traduction]

les encouragerons, dans le cadre de la structure salariale, à obtenir le statut provincial équivalent au certificat de qualification du cours d'apprentissage. Mais nous estimons... et nous en sommes sûrs, car c'est nous qui avons établi notre programme... que les compétences de nos gens dépasseront les exigences provinciales et pourtant, nous sommes prêts à les payer plus pour qu'ils obtiennent ce certificat.

En d'autres termes, ce que nous disons, c'est que nous encourageons une formation qui permette aux gens d'acquérir des compétences transférables. Mais le fait est que nous ne comptons pas en perdre beaucoup; il n'y a pas beaucoup d'électriciens qui nous ont quittés. Cela est dû, je le répète, au fait que notre recrutement se fait dans les rangs du personnel d'exécution. Ce sont là des gens qui ont cinq, six, ou peut-être même sept années de formation au sein de l'entreprise, qui ont investi de l'argent dans des plans de retraite et autres, et qui ne vont pas comme cela prendre leurs cliques et leurs claques et s'en aller. Autre chose en notre faveur, nos salaires sont très élevés. Cela seul suffit peut-être à éliminer les problèmes.

M. Masters: Je n'ai pas d'autres questions à poser. Je crois que nous devrions utiliser ceci comme modèle pour bien d'autres choses dans ce pays.

Le président: Merci beaucoup, M. Gorst.

M. Gorst: Merci.

Le président: Bien que vous ne soyez pas venu avec un mémoire tout préparé vos commentaires correspondaient parfaitement à l'objet de notre mandat et nous tenons à vous en remercier.

M. Gorst: Merci.

Le président: Le témoin suivant est Confederation College, représenté par M. Ralph Scharf. Je sais que M. Curtis n'est pas ici mais, M. Scharf, vous êtes doyen de l'Éducation permanente et je pense qu'il faut que nous poursuivions. Est-ce que M. Curtis voulait assister à cette audience?

M. Ralph Scharf (doyen de l'Éducation permanente, Confederation College of Applied Arts and Technology): Il m'a assuré qu'il viendrait mais nous ouvrons une conférence de police en ville. C'est lui qui en assure l'ouverture officielle et il se peut qu'il soit en retard de quelques minutes, mais je suis certain qu'il se joindra à nous s'il n'arrive pas trop tard.

Le président: Vaut-il mieux que nous attendions quelques minutes? Nous avons cinq minutes d'avance sur notre programme.

M. Scharf: Nous avons le mémoire, c'est comme vous voulez, monsieur le président.

Le président: Je pense que je vais suspendre la séance pendant deux minutes. M. Curtis, votre président, sera peut-être arrivé lorsque je reviendrai. Mais je vous demanderai de ne pas trop vous éloigner car nous aurons du mal à reprendre autrement. Je suspends donc la séance pour deux minutes.

[Text]

• 1026

• 1028

The Chairman: Gentlemen, do you have a written brief?

Mr. Scharf: Yes, we have and we have submitted it to your committee.

Mr. Bert Curtis (President, Confederation College of Applied Arts and Technology): I hope you have it.

The Chairman: Yes, we probably do. Yes, here it is. They are just handing it out. You may read the brief in its entirety, if you wish, or we can affix the brief to our proceedings and you can merely speak to it. Since you have organized your thoughts in the written brief, you may wish to read it. In any case, everything that is said before this committee is recorded and printed in the Hansard for this committee. It is published and distributed on a wide basis. So, I leave it up to you. After you make your presentation, I will have some questions to ask, unless you answer them all in your brief.

Mr. Curtis: That seems unlikely.

The Chairman: So, Mr. Curtis, please proceed.

Mr. Curtis: Mr. Chairman, I think Mr. Scharf will proceed. I have some comments to make, but I think he will not read the brief but he will highlight some of the points and, then, we can get on with some discussion.

The Chairman: Would you like us to have the brief printed?

Mr. Curtis: Yes, indeed.

The Chairman: Fine.

Mr. Curtis: Thank you.

The Chairman: Mr. Scharf.

Mr. Scharf: Mr. Chairman, I would like to touch briefly on the points that we have covered and to leave it up for discussion or indeed any questions you may have during the presentation period. Please feel free to break into my point of discussion.

First, in the education for survival in northwestern Ontario, we look at basic literacy as a major problem in the north. We have a number of isolated native communities. We have a number of small communities of non-native people who have not had an opportunity either to attend or to take educational training programs in their youth who, very vitally, need academic upgrading in order for them to meet the technological changes that are going on around them and, indeed, for them to function as citizens of Canada. The need exists there and we must address it.

In the isolated and small communities in the area, we have great need for skill training for community maintenance so that the more-complex convenience or life-maintenance tools and equipment can be used. The need is highlighted by the

[Translation]

Le président: Messieurs, avez-vous un mémoire écrit?

M. Scharf: Oui, et nous l'avons remis à votre comité.

M. Bert Curtis (président, Confederation College of Applied Arts and Technology): J'espère que vous l'avez entre les mains.

Le président: Oui, probablement. Oui, le voilà. Ils sont justement en train de le distribuer. Vous pouvez lire votre mémoire en entier, si vous le désirez, ou vous pouvez me faire joindre en annexe à notre procès-verbal et vous pouvez simplement le commenter. Étant donné que votre point de vue est présenté de manière ordonnée dans ce document écrit, il se peut que vous préférerez le lire. De toute façon, tout ce qui est dit devant ce comité est enregistré et imprimé dans le harsard qui est publié et largement diffusé. Je vous laisse donc le soin de décider. Après votre présentation, j'aurai quelques questions à poser, à moins que vous leur ayez répondu dans votre mémoire.

M. Curtis: C'est peu probable.

Le président: Eh bien, monsieur Curtis, vous avez la parole.

M. Curtis: Monsieur le président, je crois que c'est M. Scharf qui va commencer. J'ai un certain nombre d'observations à faire, mais je pense qu'il ne va pas lire le mémoire mais plutôt en souligner certains des points et ensuite, nous pourrions passer à la discussion.

Le président: Voulez-vous que nous fassions imprimer votre mémoire?

M. Curtis: Certainement.

Le président: Très bien.

M. Curtis: Merci.

Le président: M. Scharf.

M. Scharf: Monsieur le président, je voudrais aborder brièvement les questions que nous avons soulevées dans notre mémoire et ensuite passer à la discussion ou aux questions qui pourraient vous venir à l'esprit durant cette présentation. N'hésitez pas à m'interrompre pour cela.

En premier lieu, en ce qui concerne l'éducation de survie dans le Nord-Ouest de l'Ontario, nous considérons que l'alphabétisation constitue un problème majeur. Nous avons un certain nombre de communautés autochtones isolées. Nous avons également un certain nombre de petites communautés de personnes non autochtones qui n'ont pas eu la possibilité de recevoir un enseignement pendant leur jeunesse et qui ont un besoin vital d'améliorer leurs connaissances scolaires afin de pouvoir faire face aux changements technologiques qui se produisent autour d'elles, et, tout simplement, pour fonctionner comme citoyens canadiens. Ce besoin existe et nous devons faire quelque chose.

Dans les petites communautés isolées de la région, l'acquisition des compétences pratiques est d'une grande utilité pour la vie de la communauté où il est nécessaire de pouvoir utiliser les outils et le matériel complexes requis pour y vivre. La hausse

[Texte]

rapidly-increasing energy costs. The northern part of this province, like the northern part of all other provinces of Canada, is caught in the bind of the energy cost crunch. In order to avoid a third world type of dependency in our isolated communities, we must address the energy costs.

Trades training for the 80's is one of the matters you came to discuss. We look at our area as a depleting area in some ways. I noticed the other two committees reporting, today, mentioned it. Those areas which formerly fed Thunder Bay for employees are now, indeed, the draining areas, Alberta, Saskatchewan and Manitoba. There is a net outflow of trained, skilled workers from this area going to the Prairie Provinces. That is not unfortunate, Mr. Chairman, as many, as myself, came from Saskatchewan when they exported grain and people.

In the apprenticeship-training program, we must look at apprenticeship-training programs being given close to the home of the worker. Our society, the employer and the people we serve, the students, are all reluctant to go long distances to take their skill training and indeed some of them cannot afford to do so. The cost of accommodation, lodging and the social disruption required in their family life, and so on, make it mandatory that we deliver a program in the home community, or as close to the home community, as we can.

• 1030

There are many other points. We had the employer-sponsored training as mentioned by Mr. Gorst a few minutes ago. We look at employer-sponsored training as becoming more urgent in our areas. We, as a college, have fostered and worked along with employer-sponsored training, designed for specific industry-based employer-sponsored training, in comparison with the community-based employer-sponsored training, the pulp and paper industry, the mining industry, the grain trades and the metal trades, and we are looking at skilled upgrading and retaining of existing staff.

Women in northwestern Ontario are a very vital part of the programming and we must look at specialised support mechanisms in order to work with them.

In our rush to look at industries we sometimes forget our major one, and that is small business enterprises. In northwestern Ontario, we must look at ways to assist small businesses to survive in an era of high-interest costs. So we have a very sincere interest in the small-business operation, and, indeed, I am sure that your committee echoes that concern of the lifeblood of our area and of most of the areas of Canada.

All trades persons trained in the 1980s should receive an integrated model for their training, and, as part of it, a small business-management course. Even if the result is a more knowledgeable person running a small business, our country will benefit from it.

[Traduction]

rapide du coût de l'énergie fait particulièrement ressortir ce besoin. Comme celui de toutes les autres provinces du Canada, le nord de cette province est pris dans l'étau du prix de l'énergie. Pour éviter une dépendance de notre communauté isolée comparable à celle des pays du troisième monde, il faut que nous nous attaquions à ce problème.

La formation professionnelle dans les années 1980 est une des questions que nous sommes venus discuter. Nous considérons que dans une certaine mesure, notre région dépérit. J'ai remarqué que les deux autres groupes qui ont témoigné aujourd'hui en ont parlé. L'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba, qui, jusqu'à présent, alimentaient Thunder Bay en travailleurs, en recherchent au contraire maintenant. Il y a actuellement une hémorragie de travailleurs qualifiés de cette région au profit des provinces des Prairies. Il ne faut pas le regretter, monsieur le président, car nombreux sont ceux qui, comme moi, sont venus de la Saskatchewan lorsque la province exportait des céréales et des gens.

Les programmes d'apprentissage doivent être offerts à proximité du domicile des travailleurs. Notre société, l'employeur et les personnes que nous servons, les étudiants, éprouvent tous quelque réticence à parcourir de longues distances pour aller suivre des cours de formation et, en fait, certains n'en ont pas les moyens. Le coût du logement et les bouleversements provoqués dans la vie familiale exigent que nous offrions un programme dans la communauté, ou aussi près de celle-ci que possible.

Il y a bien d'autres points. M. Gorst nous a parlé tout à l'heure de la formation patronnée par l'employeur. Elle nous paraît de plus en plus indispensable dans nos régions. En tant que collègue, nous avons travaillé dans ce sens et participé à de tels programmes destinés à assurer une formation patronnée par l'employeur et fondée sur l'industrie, au lieu d'une formation à base communautaire patronnée par des employeurs tels que l'industrie des pâtes et papiers, l'industrie minière, celle des céréales et de la métallurgie, et ce que nous recherchons c'est l'amélioration des compétences et le recyclage du personnel existant.

Dans le Nord-Ouest de l'Ontario, les femmes jouent un rôle vital dans la programmation et nous devons étudier des mécanismes de soutien spécialisés afin de travailler avec elles.

Dans notre précipitation, nous oublions quelquefois une industrie majeure, et c'est celle des petites entreprises. Dans notre région, nous devons rechercher des moyens de les aider à survivre à une époque où les taux d'intérêts sont élevés. Nous nous intéressons donc très sincèrement aux petites entreprises, et, je suis certain que votre comité partage cette attitude à l'égard de ce qui fait la vie de notre région et de la plupart des autres régions canadiennes.

Tous les gens de métier formés dans les années 1980 devraient recevoir un modèle intégré de formation, et dans le cadre de celui-ci, un petit cours de gestion des affaires. Même si cela a pour simple résultat de nous donner un patron de petite entreprise ayant de meilleures connaissances, cela sera profitable à notre pays.

[Text]

The impact of technological change, as we look at it—we see in northwestern Ontario that eventually we will have a mail-order style operation for most of the new technology equipment used. We will have dial-a part or dial-a-service, rather than the present order-desk services, in our communities. We will probably lose some of the support services in the community as the complexity of the equipment used and required will make it necessary for them to order it from outside, and we note that that would mean American or imported equipment, and so on.

Workers in the skills must be trained to use the modern equipment in the production, in milling, and we are talking about the electronics required in the pulp-and-paper industry, in the grain trades and in the mining industry. Although new equipment will eventually reduce the work force, few trades people have experience with the new methods and materials. All new equipment will have computerized components, requiring specialized training that was not even envisaged when most of the workers completed their apprenticeship.

Service industries—we are very concerned about the service industries as they service the tourists and businesses and home owners in our area.

Technological needs, as they relate to skill training in all skill areas, will require extensive redesign. We see that governments, industry and education must work together because we cannot marshal the economic resources in any one of the three areas privately in order to meet the needs of the extensive redesign of curriculum that must go on in the skill trades in the 1980s. The old modules, as we have them, are just not satisfactory and must be changed drastically.

In a Canadian overview we look at the old employment pattern, when, in the old days, if a worker did not meet your requirements you fired him and replaced with a skilled person, most of them brought in from outside of Canada. We see that all organizations are going to have to concentrate on upgrading and improving the working conditions in the skill levels of their existing staff.

Academic upgrading will reappear in the 1980s as a major component as we look at a need for an upgrading in maths, science, English and French, to meet the basic requirements of industries in our area. Employers will have to expend more of their financial and human resources in training their workers for new skills or upgrading of existing skills.

Canada may have to develop an industrial training levy grant. We looked at it. The president and I visited Norway, Sweden and Denmark and took a look at their programs in apprenticeship and their programs in employee training. We

[Translation]

En ce qui concerne l'impact des changements technologiques, nous pensons que dans le Nord-Ouest de l'Ontario, nous finirons par avoir un système du genre commandes sur catalogue pour tout le nouveau matériel technologique utilisé. Nous commanderons les pièces détachées ou des services par téléphone, au lieu des commandes au comptoir qui se font actuellement dans nos communautés. Nous perdrons probablement certains des services de soutien que l'on y trouve aujourd'hui car la complexité du matériel utilisé et requis obligera à le commander à l'extérieur, ce qui, soit dit en passant, signifie matériel américain ou importé.

Les travailleurs doivent être formés à l'utilisation de l'équipement moderne dans le domaine de la production, et nous parlons là du matériel électronique indispensable à l'industrie des pâtes et papiers, au commerce des céréales, et à l'industrie minière. Bien que ce matériel nouveau finira par réduire la main-d'œuvre, peu de gens de métier ont l'expérience des nouvelles méthodes et des nouveaux matériaux. Tout ce nouveau matériel comprendra des composantes informatisées, ce qui nécessitera une formation spécialisée à laquelle on ne songeait même pas lorsque la plupart des employés d'aujourd'hui ont fini leur apprentissage.

Les industries de service nous préoccupent beaucoup, car elles servent les touristes, les entreprises et les propriétaires d'habitations dans notre région.

Les besoins technologiques qui ont trait à la formation dans tous les domaines de compétence, exigeront de profonds réaménagements. Nous constatons que les gouvernements, l'industrie et les établissements d'enseignement doivent travailler de concert car ils ne peuvent individuellement réunir les ressources économiques nécessaires pour procéder à une réorganisation complète des programmes que devront subir les métiers spécialisés dans les années 1980. Les vieux modules que nous connaissons ne donnent tout simplement pas satisfaction et doivent être complètement revus.

Sur la scène canadienne, nous considérons les pratiques qui régnaient autrefois dans le domaine de l'emploi, et qui voulaient que si un employé ne vous donnait pas satisfaction, vous le mettiez à la porte et vous le remplaciez par quelqu'un de qualifié, recruté la plupart du temps à l'étranger. Nous constatons que tous les organismes vont être obligés de mettre l'accent sur le perfectionnement et l'amélioration des conditions de travail des divers niveaux de qualification de leurs employés.

Les cours théoriques redeviendront un des éléments les plus importants du perfectionnement dans les années 1980 car nous constatons que le besoin existe en mathématiques, sciences, anglais et français, afin de se conformer aux exigences de base des industries de notre région. Les employeurs devront consacrer une part plus importante de leurs ressources financières et humaines à la formation à aider leurs employés à acquérir de nouvelles compétences, ou à perfectionner celles qu'ils ont déjà.

Le Canada sera peut-être contraint de créer un prélèvement d'impôts destiné à la formation industrielle. Nous avons envisagé cette question. Le président du collège et moi-même avons visité la Norvège, la Suède et le Danemark pour y

[Texte]

have, as your committee has, walked away with many ideas of possible ways that they could be changed and applied to the Canadian scene.

The participation of labour and unions in response to employment changes will require and create a need for labour education and intensive training for the people in the unions as they relate to the changing environment. So, as we said, government, industry and educational institutions will have to combine their efforts to bring trades training into the eighties. Capital costs, curriculum review and development costs will exceed the resources of any one institution.

• 1035

I would then, Mr. Chairman, like to get on to the recommendations and then leave it open for questions.

We see, first, the social needs make it imperative that the people in Canada now listed as functionally illiterate be given a technologically oriented upgrading program to improve their position. Job-entrance needs demands by employers will require this.

Number two, we see upgrading and retraining while employed. The responsibility and role of industry, government and education institutions will have to be reviewed. Career pathing for employees, and likely government control, will be needed so that the training is consistent and available to aspirants.

We are very concerned about that, as a college, in that career pathing must be created and the young people now in grades 8 or 9 or 10 who decide they want to go into a trades training area—and in Ontario they have a program in the high schools now called "Linkage" where in a student can select a skill course that he or she would like to take that is in the apprenticeship mode. We are very concerned as an institution, and we have to look, as a society, at continuing the training for those students once they come out of the high school. To do that they must have reserved spots at as present employment is the key to apprenticeship training. If you cannot find a job you cannot complete your apprenticeship training. We are saying that that has to be looked at very carefully in the eighties to make sure that the young people who select the blue collar or the worker area and who require apprenticeship training get the chance to take it.

New training delivery methods will have to be funded along with research funds allocated to develop new technology. Our society can no longer afford to train people after the new technologically improved equipment is in place. That is a major concern in our area as we are working in Dryden with the Great Lakes people, we are working in Kenora, we are working in Thunder Bay with various organizations and industries to make sure that the workers are trained as the new equipment comes into place, not trained after it is in place.

[Traduction]

étudier leurs programmes d'apprentissage et de formation des employés. Comme votre comité, nous sommes revenus avec beaucoup d'idées sur la manière dont ces programmes pourraient être modifiés et adaptés à la situation canadienne.

La participation des travailleurs et des syndicats, compte tenu des changements dans le domaine de l'emploi, rendra nécessaire l'éducation de ces travailleurs et la formation intensive des membres du syndicat dans la perspective de l'évolution de l'environnement. Ainsi donc, le gouvernement, l'industrie et les établissements d'enseignement devront associer leurs efforts pour faire une place à la formation professionnelle dans les années 1980. A lui tout seul, aucun de ces secteurs n'aura les ressources suffisantes pour prendre en charge les coûts d'investissement et de développement et la révision des programmes.

Je voudrais maintenant, monsieur le président, présenter nos recommandations et ensuite passer aux questions.

En premier lieu, nous estimons que les besoins que la société exige que les Canadiens qui sont maintenant considérés comme illettrés fonctionnels bénéficient d'un programme de perfectionnement à orientation technique afin d'améliorer leur situation. Les exigences des employeurs en matière de recrutement en font une nécessité.

En second lieu, nous voyons le perfectionnement et le recyclage assurés en cours d'emploi. Il faudra revoir les responsabilités et le rôle de l'industrie, du gouvernement et des établissements d'enseignement. Il sera nécessaire d'établir un plan de carrière pour les employés, et vraisemblablement, un contrôle gouvernemental, de manière à ce que la formation soit cohérente et accessible à tous les candidats.

En tant que collège, il y a une chose qui nous préoccupe beaucoup: il s'agit de la création d'un plan de carrière et des jeunes de huitième, neuvième ou dixième années qu'ils décident qu'ils veulent recevoir une formation professionnelle... en Ontario ils ont un programme dans les high schools baptisé «Linkage» qui permet à un étudiant de choisir le cours d'apprentissage qui l'intéresse. Nous sommes donc, dis-je, préoccupés en tant qu'établissement et, en tant que société, nous devons veiller à ce que ces élèves puissent poursuivre leur formation une fois qu'ils quittent le high school. Pour ce faire, il faut qu'ils aient des places réservées, car aujourd'hui, l'emploi est la clé de l'apprentissage. Si vous ne pouvez pas trouver d'emploi vous ne pouvez pas mener à bien votre apprentissage. Nous considérons que dans les années 1980 il faudra faire très attention à ce que les jeunes qui décident de devenir des cols bleus ou des ouvriers et qui ont besoin d'aller en apprentissage aient la possibilité de le faire.

Les nouvelles méthodes de formation devront être financées au même titre que la nouvelle technologie. Notre société ne peut plus se permettre de former des gens après la mise en place de nouveaux équipements à la technologie améliorée. C'est là une de nos préoccupations majeures et nous travaillons à Dryden avec les gens de chez Great Lakes, nous travaillons à Kenora, nous travaillons à Thunder Bay et avec divers organismes et industries pour être sûrs que les travailleurs aient déjà

[Text]

With a major change in emphasis to upgrade the employed, new thrusts will be required which do not demand major interruptions in employment or the requirement to relocate for further training. That is just the recommendation, that we have to provide them with training as close to the workplace and the home as possible.

The second-last point that I would like to make, Mr. Chairman, is that the quality of life in the workplace must not be ignored. It is of major concern to us in northern Ontario, in view of the economic situation, the rapid escalation of prices and growth in wage demands, that attention must be turned to other factors that lead to productivity gains. In the northern areas of Canada the need to retain skilled workers will, to a marked degree, be influenced by the quality of life in the communities in which they live.

Finally, every aspect of training and education in the eighties must maintain and expand those aspects of learning and practice which relate, both directly and indirectly, to quality of life. In a rapidly changing society such as ours it is a nonsensical waste of money to concentrate attention solely on job skills. Those skills that are required throughout life to strengthen families, personal health, positive community and social action, must be steadily and effectively improved if our democratic processes are to survive. Our internal survival as a nation and our national survival in world terms depends on our inclusion of effective citizenship training and information about our own democratic process in all aspects of our manpower training initiatives.

That is the end of our brief, Mr. Chairman. I am open for questions.

The Chairman: Thank you very much. I want to start with some factual questions.

In addition to your campus here in Thunder Bay, you have a number of satellite campuses.

Mr. Curtis: No, they are offices, sir.

The Chairman: Oh, they are offices.

Mr. Curtis: They are offices. They are not campuses in the normal sense, but we have one in Geraldton, one in Fort Frances, one in Dryden and one in Kenora.

The Chairman: I see. So, unlike other community colleges in Ontario where they have satellite campuses, you bring these people in and you have boarding facilities here in Thunder Bay, is that correct?

Mr. Curtis: We have a very small residence, but we do a lot of training right out there and we do a lot of training right on the reserves. Our external offices, normally, have a couple of classrooms and we do them right there. It is a technical point

[Translation]

reçu une formation lorsque le nouveau matériel arrive, et non pas après qu'ils aient été installé.

Compte tenu de l'importance nouvelle accordée au perfectionnement des employés, il faudra trouver des méthodes qui ne provoqueront pas d'interruptions importantes en cours d'emploi et ne les obligeront pas à se déplacer pour recevoir une formation supplémentaire. Notre recommandation est donc que nous devons offrir aux employés la possibilité de recevoir une formation aussi près de leur lieu de travail et de leur résidence que possible.

L'avant-dernière observation que je voudrais faire, monsieur le président, a trait au fait que la qualité de vie sur le lieu de travail ne doit pas être négligée. Il est particulièrement important pour nous, dans le nord de l'Ontario, compte tenu de la situation économique, de la hausse rapide des prix et de celle des demandes en matière de salaires, que l'on s'attache à d'autres facteurs qui conduisent à une amélioration de la productivité. Dans le nord du Canada la nécessité de retenir les travailleurs qualifiés sera profondément influencée par la qualité de vie dans les communautés dans lesquelles ils résident.

Finalement, la formation et l'éducation dans les années 1980, devront, dans tous leurs aspects, maintenir et développer les éléments qui contribuent directement et indirectement à la qualité de la vie. Dans une société évoluant aussi rapidement que la nôtre c'est gaspiller de l'argent en pure perte que de mettre uniquement l'accent sur les compétences professionnelles. Celles qui sont requises pendant toute la vie pour renforcer les liens familiaux, la santé personnelle, une action communautaire et sociale constructive, doivent être constamment et efficacement améliorées si nous voulons que les processus de la démocratie survivent. Notre survivance interne en tant que nation et notre survivance nationale dans le monde sont tributaires de la place que nous ferons à un système efficace de formation et d'information des citoyens à propos de la manière dont fonctionnent les rouages de notre démocratie dans tous les domaines de la formation de la main-d'œuvre.

Ceci conclut notre mémoire, monsieur le président. Je suis prêt à répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup. Je voudrais commencer par quelques questions factuelles.

Outre votre campus à Thunder Bay, vous avez un certain nombre de satellites.

M. Curtis: Non, ce sont des bureaux, monsieur.

Le président: Ah bon.

Mr. Curtis: Ce ne sont pas des campus au sens normal du terme, ce sont des bureaux et nous en avons un à Geraldton, un à Fort Frances, un à Dryden et un à Kenora.

Le président: Je vois. Donc, contrairement aux autres collèges communautaires ontariens qui ont des campus satellites, vous faites venir les gens à Thunder Bay et vous les logez, est-ce exact?

M. Curtis: Nous avons une très petite résidence, mais nous donnons beaucoup de cours de formation dans ces localités, ainsi que, sur place, dans les réserves. Nos bureaux extérieurs ont normalement une ou deux classes, et c'est là que nous

[Texte]

that they are not really campuses, but we do a lot of training out there.

• 1040

The Chairman: Fine. Could you tell us approximately how many places you have, at the college, for people financed by Employment and Immigration, where they are on retraining, upgrading, and so on, in other words, manpower-assisted training of individuals?

Mr. Curtis: Fewer than we had last year.

Mr. Scharf: We maintain our information on trainig days. We have about 186,000 training days in the college, that is our manpower-training seats for the upgrading programs and the retraining programs and also our apprenticeship-training seats. So, we may serve, with those seats; 1200 people or mayabe 1400 people on a revolving basis. A lot of ours are continuous intake, where someone starts, finishes a program and leaves, and someone else comes in and fills the seat. So to give you an actual number is almost impossible. I would use 1200 as a rough estimate.

The Chairman: Could you give me, also, a rough estimate of the percentage of your total population that that would represent?

Mr. Scharf: Our student population?

Mr. Curtis: It is almost half of our operation.

Mr. Scharf: Of our student operation. But, on the total geographic area, we have 235,000 people.

The Chairman: So, if I understand correctly, you would say that the participation of, or, the role of, the federal government in helping to finance training and retraining is important to your college and you would have a hard time doing without it?

Mr. Curtis: Mr. Chairman, it is absolutely essential; it is not just important. It is not only essential to the college, but it is essential to the region, and I would not suggest for a minute that the college is the only agency, in the region, that can do it, but I do not know of another one, offhand, that is set up to do it, and has been organized to do it. To recast the whole thing so that somebody else does it would be a fantastic waste of time, energy, money and people at the moment. As with most colleges in Ontario, this year, we have suffered very severe cuts in the manpower thing, and I would just like to emphasize that it appears, to many of us, quite peculiar that here we have a commission touring the country talking about technical upgrading and training, and the most severe percentage cut that we had across Ontario this year, is in apprenticeship. And I think that is just weird, and it certainly is the most severe cut in our college. And, just in passing, I think our worries about the present linkage program, that Ralph mentioned, in Ontario high schools, are simply that there are, now, something like in excess of 30,000 high school students, enrolled in what they are being told are pre-apprenticeship programs, but that, in any given year, there is absolutely no way that the graduates of those programs are going to become apprentices. There are not that many apprenticeships to be had, and we think there will be a social problem of immense consequences when those

[Traduction]

donnons nos cours. Que ce soit, techniquement parlant, de véritables campus, peu importe, mais nous y donnons beaucoup de cours.

Le président: Bien. Pourriez-vous nous dire à peu près de classes vous avez, au collège, pour les gens subventionnés par Emploi et Immigration, où on leur donne des cours de recyclage, de perfectionnement, etc. En d'autres termes, des cours destinés à des individus et financés par la Main-d'œuvre.

M. Curtis: Moins que l'an dernier.

M. Scharf: Nous conservons des statistiques sur les jours de formation. Nous en avons environ 186,000 au collège; il s'agit des classes pour les programmes de perfectionnement et de recyclage, ainsi que pour les cours d'apprentissage. Cela nous permet d'accueillir de 1,200 à 1,400 personnes par rotation. Beaucoup de ces cours sont donnés en permanence; quelqu'un arrive, termine le programme et s'en va, et est aussitôt remplacé par quelqu'un d'autre. Il est donc presque impossible de vous donner un chiffre exact. Celui de 1,200 est assez proche de la réalité.

Le président: Pourriez-vous me dire, en gros, quel est le pourcentage de votre population totale que cela représente?

M. Scharf: Celle de nos étudiants?

M. Curtis: A peu près la moitié.

M. Scharf: De nos étudiants. Mais pour l'ensemble de la région, nous avons une population de 235,000 personnes.

Le président: Donc, si je vous comprends bien, vous considérez que la participation, ou le rôle, du gouvernement fédéral dans l'appui financier apporté à la formation et au recyclage est important pour votre collège et vous auriez du mal à vous en sortir sans elle?

M. Curtis: Monsieur le président, cette aide n'est pas seulement importante, elle est absolument indispensable. Elle ne l'est pas seulement pour le collège, elle l'est pour la région, et je ne prétends pas un seul instant que notre collège est le seul organisme, par ici, qui peut le faire, mais je n'en connais pas d'autre, à première vue, qui ait été organisé en conséquence. Recommencer à zéro pour que quelqu'un fasse la même chose serait un énorme gaspillage de temps, d'énergie, d'argent et de ressources humaines, en ce moment. Comme la plupart des autres collèges de l'Ontario, cette année, nous avons souffert de très sérieuses réductions budgétaires dans le secteur de la main-d'œuvre, et je tiens à souligner que, pour beaucoup d'entre nous, il est assez bizarre de voir un comité parcourir le pays et parler de perfectionnement et de recyclage techniques alors que nous connaissons des restrictions budgétaires extrêmement sévères cette année, dans le domaine de l'apprentissage. Je trouve cela vraiment étrange, car c'est certainement la restriction la plus dure, subie par notre collège. Soit dit en passant, je crois que les inquiétudes que nous nourrissions à l'égard de notre programme de liaison actuel dans les écoles secondaires de l'Ontario, et qu'a mentionné Ralph, tiennent simplement au fait qu'il y a actuellement plus de 30,000 élèves inscrits dans des programmes qui sont, soi-disant, de pré-apprentissage, mais que, dans une année donnée, il est absolu-

[Text]

students graduate and find out that they have been led down the garden path. There just are not 3000 automotive apprentices in Northern Ontario. I mean there might be 30 or 40, but there sure are not 3000, but we have got 3000 students coming out of high school who think they are going to be automotive apprentices, and that is deadly, and that is a side issue, off your question. Go ahead with your question.

The Chairman: Well, it is not off, it is actually right on the point of our mandate. It may be off my express question, but it is something that we want to hear views on, and thank you for that particular view. Now, a lot of employers in this country—we have not had them here today yet—but a lot of employers have been very strong in stating that they feel that the best type of training is the training that is a combination of institutional and on-the-job, hands-on mixed in with institutional training. They felt that in the past, in the very recent past, people came to them with a lot of academic training but did not know their way around a machine or a plant at all. There has been criticism, on the other hand, of some of the apprenticeship programs that they are too heavily loaded in favour of in-shop training with not enough transferable skills and general background. So a lot of recommendations, from the employers, the people that are running the plants, are that we need a good balance, and they have been very praiseworthy of co-operative education, of the University of Waterloo model, of co-operative programs in some of the community colleges, such as the one in London, Ontario. Do you have any co-operative programs here? If you do not, is there a reason why? Is it a lack of employment opportunities?

• 1045

Mr. Curtis: There are two things, maybe three, and a couple of examples. First of all, we are not heavy in co-op programs because the geographical spread of our college area does not provide very many places for co-op programs. We have a couple of programs that are like co-op programs. We know that they are expensive because we have to send and to maintain students while they are in their co-op experience, unless we can find places where companies are willing to hire them for their co-op experience. We have some of that and it works very well. Our industrial relations program is interesting. Each year we place all of the students in work placements for four months, and in the past five years, I think only four students have not been hired by the employers with whom they were placed for their work placement. That is simply good business, both for the students and the employer and everybody else. So I heartily support that aspect of the idea. However, it seems, to me, it needs to be observed that generalizations are not too happy a business, and some employers are really active and capable and put aside the dollars, the time and the skilled people to do in-plant training well. But they are very few in number, and we have been, just recently, through

[Translation]

ment impossible que ceux qui sortent de ces cours deviennent tous des apprentis. Il n'y a pas suffisamment de postes d'apprentis pour cela, et nous estimons que nous aurons à faire face à un problème social aux très graves répercussions lorsque ces jeunes gens obtiennent leur diplôme et s'aperçoivent qu'on s'est moqué d'eux. Il n'y a tout simplement pas 3,000 places d'apprentis en mécanique automobile dans le nord de l'Ontario. Il y en a peut-être 30 ou 40, mais il n'y en a certainement pas 3,000, et pourtant nous avons 3,000 élèves qui sortent de l'enseignement secondaire et qui croient qu'ils vont pouvoir obtenir ces places. C'est là une situation très grave, mais je m'écarte de la question. Veuillez poursuivre, je vous prie.

Le président: En fait, ce n'est pas à côté de la question, vous touchez là au fond même de notre mandat, et nous aimerions avoir votre opinion là-dessus, et nous vous remercions d'avoir exprimé la vôtre. Beaucoup d'employeurs de ce pays... nous n'en avons pas encore entendus aujourd'hui... ont vigoureusement affirmé qu'ils estiment que la meilleure formation est celle qui combine l'enseignement théorique et le travail en cours d'emploi, le travail pratique. Ils considèrent que, ces derniers temps, des gens arrivaient chez eux avec une bonne formation théorique mais n'avaient pas la moindre idée de ce qu'était une machine ou une usine. En revanche, on a parfois accusé ces programmes d'apprentissage de faire une trop large place au travail pratique dans l'entreprise même et de ne pas permettre aux apprentis d'acquérir suffisamment de connaissances générales et de compétences transférables. Donc, les employeurs, les gens qui dirigent les usines, recommandent souvent que l'on établisse un bon équilibre, et à ce titre, ils ont été pleins de louanges à l'égard de l'éducation coopérative, du genre de celle de l'université de Waterloo, offerte dans certains des collèges communautaires tel que celui de London (Ontario). Avez-vous des programmes coopératifs? Sinon, pourquoi pas? Est-ce un manque de perspectives d'emplois?

M. Curtis: Il y a deux ou trois points à considérer, et je vais vous donner un ou deux exemples. En premier lieu, nous ne faisons pas une large place aux programmes coopératifs du fait que la zone géographique couverte par notre collège ne dispose pas de beaucoup d'endroits propices à ces programmes. Nous savons qu'ils coûtent cher, parce que nous sommes obligés de prendre en charge les frais de voyage et de subsistance des étudiants, à moins de pouvoir trouver des entreprises qui sont disposées à les engager du fait de leur expérience coopérative. Nous avons un peu de cela et ça marche très bien. Notre programme de relations industrielles est intéressant. Chaque année, nous plaçons tous les étudiants en entreprise pendant quatre mois, et ces cinq dernières années, je crois qu'il y en a seulement eu quatre qui n'ont pas été engagés par les employeurs chez qui ils avaient été placés. C'est tout simplement un bon arrangement, pour les étudiants, pour l'employeur, et pour tout le monde. J'y suis donc très favorable. Il ne faut cependant pas faire trop de généralisations, car certains employeurs es montrent vraiment très actifs et compétents, mettent de l'argent de côté, et prennent le temps et les personnes qualifiées nécessaires pour assurer une bonne forma-

[Texte]

the exercise where a particular mining company pulled out of north-western Ontario and they had people who, in the terms of the mine, and in terms of the union agreement, were classified as journeyman. The company had trained them and the company had trained them with the assistance of a lot of federal dollars, but when the mine closed, these employees found that they were not really journeymen, they were only journeymen as far as that union agreement was concerned, and we had to go into that community and upgrade their skills so that they could find employment elsewhere as genuine journeymen. It seems to me that, if money is going to be poured into industry to do its own training, some very stringent strings have to be attached so that they become full-fledged journeymen, and not just journeymen in company terms, who will do certain things with a given machine, and have no transferability at all because we have a pretty mobile workforce in society.

It seems to me the other thing that has been a common criticism, which I would like, at least, to try to refute, on the industrial side, is the dissociation of the academic from the reality of the shop floor. In our operation at any rate, the people who are in our trades end of our operation are from the shop floor and we are at pains to get them back on the shop floor regularly enough so that they are not out of touch with what is happening in the industry. As an example of that, we are about to go into a high-technology program in aircraft manufacturing, both technician and technology, starting in September. We have a very extensive advisory committee with active members on it who have helped us design the program, and who are from all of the major aircraft manufacturing outfits in Canada. In the last three months, we have had our key teacher-co-ordinator of the program actually on the shop floor in the Havilland and in Bristol Aerospace learning the most up-to-date techniques so that our program will be right in sync with what the industry not only is doing now but what it plans to do next year and the year after, and so on.

• 1050

The hooker on that, of course, is that the kind of automated equipment that is going into these high-technology plants is pretty much beyond our capability. I can only observe that a senior member of the de Havilland staff told us that it would not be difficult to equip our shop right up to up-to-date standards, it would not cost very much money—only about \$3 million! For a college of our size and scope, with the kind of capital restrictions that are on us, \$3 million is just one heck of a lot of money. We will get some equipment from the industry itself, and we have a guarantee of some from the Government of Ontario and some from the federal government, but the way capital equipment in high technology is going, the company cannot afford on the shop floor to do the training, because they cannot turn that equipment aside for on-the-job training, it is too valuable a capital asset to use for training, while at the same time we have to get something that is very much like that and use it for training purposes. So there is a double bind in all

[Traduction]

tion-maison. Mais ils sont rares; nous avons récemment eu affaire à une société minière qui a quitté le Nord-Ouest de l'Ontario et dont les employés, en ce qui concerne la mine elle-même, et les accords avec le syndicat, étaient classés comme compagnons. L'entreprise les avait formés, avec d'ailleurs une aide substantielle du gouvernement fédéral, mais quand elle a fermé ses portes, les employés se sont aperçus qu'ils n'étaient pas vraiment des compagnons, qu'ils ne l'étaient que dans les limites des accords syndicaux. Nous avons donc été obligés d'aller là-bas leur donner des cours de perfectionnement pour qu'ils puissent trouver un emploi ailleurs comme véritables compagnons. Il me semble que si l'on décide de donner beaucoup d'argent à l'industrie pour qu'elle assure ses propres cours de formation, il faut lui imposer des conditions très strictes, de manière à ce que l'on forme des compagnons à part entière et pas seulement des compagnons style maison, qui seront capables de travailler avec un certain type de machine, et seront très difficilement transférables car nous avons une main-d'œuvre très mobile dans notre société.

Un autre point qui a souvent été critiqué, et que j'aimerais essayer au moins de réfuter, c'est le clivage entre les connaissances théoriques et la réalité de l'atelier. Chez nous en tout cas, les gens qui s'occupent de nos cours professionnels sont d'anciens ouvriers et s'efforcent toujours de retourner suffisamment régulièrement dans leur entreprise de manière à ne pas perdre totalement contact avec ce qui se passe dans l'industrie. A titre d'exemple, nous allons lancer en septembre un programme de technologie de pointe dans le domaine de la construction aéronautique, destiné à la fois aux techniciens et aux technologues. Nous avons un comité consultatif très complet avec des membres actifs qui nous ont aidés à concevoir le programme et qui appartiennent à toutes à toutes les grandes sociétés de construction aéronautique au Canada. Ces trois derniers mois, notre coordonnateur-instructeur qui joue un rôle clé dans ce programme, a travaillé dans les ateliers de de Havilland et de Bristol Aerospace, où il a appris les techniques les plus récentes de manière à ce que notre programme soit parfaitement synchronisé avec ce que l'industrie fait, non seulement maintenant, mais dans les années à venir.

Le problème, bien entendu, tient au fait que le genre de matériel automatisé utilisé dans ces usines dépasse quelque peu nos moyens. Je dirai simplement qu'un cadre supérieur de de Havilland nous a dit qu'il ne serait pas difficile d'équiper notre atelier avec le matériel le plus récent, et que cela ne nous coûterait pas très cher... \$3 millions seulement! Pour un collège de notre importance, avec le genre de restrictions budgétaires qui nous sont imposées, c'est une drôle de somme d'argent. Nous obtiendrons du matériel de l'industrie elle-même, et le gouvernement ontarien ainsi que le gouvernement fédéral nous ont garanti une aide. Mais avec les investissements requis par la technologie de pointe, l'entreprise ne peut pas se permettre d'assurer la formation dans ses ateliers, car son matériel est trop coûteux pour y être consacré, parce qu'elle a un matériel qui est bien trop coûteux pour être utilisé à cette seule fin. Et pourtant, il nous faut en même temps trouver quelque chose de très comparable et de l'utiliser à des

[Text]

technical training that has to do with capital, and the federal programs under CEIC have been capital scarce, in Ontario, at any rate, capital in general is very scarce, and this makes it a little difficult to keep up.

But in terms of our industrial connections, we are not allowed to have a program in Ontario, as you probably already know, without an active advisory committee right out of the industry. Our programs are up-to-date, and I would stand on that with anybody.

The Chairman: The City of Thunder Bay, represented by their economic development department, told us earlier this morning that, as far as they knew, there was no industrial training advisory board in the Thunder Bay area. I was a bit surprised, do I understand from you that there is one?

Mr. Curtis: First of all, there is one for every program, and, secondly, there are two that are industry-based, one in the pulp and paper industry and one in the grain trades industry, that are very active, have co-operated with us, and are, in some places, being taken as a model for the college-industry-union organization to get on with the job in Ontario.

The Chairman: And you participate in the industrial training advisory boards?

Mr. Curtis: Yes, indeed. They are advisory boards to us.

The Chairman: Yes.

Mr. Scharf: Mr. Chairman, the city is talking about a community-based industrial training committee; we have worked with the city, with the Chamber of Commerce, over the past four years to get one started. We have had two chairmen named. The industries in the area seem to like the industrial-based structure, but we will, indeed, have one in Thunder Bay, a community-based one. It is slow in developing, but our major employers are already in industrial-based committees, so there is not the pressure.

The Chairman: We have had a lot of discussion, even here this morning, about the time that is required to train skilled personnel in the blue-collar trades and in professions—whether nursing, or paramedical, or whatever. I pointed out that there was some criticism by employers and educators in this country of the time required for certain apprenticeship training, which is four years, for the most part, in Canada, whereas in western Europe, with the exception of England, it is often done in two or three with great success.

We have had a debate before this committee between different groups as to whether we could not give just as good training in Canada in a shorter period if there was training to standard, rather than training to timeframe. Do you have any views on that?

[Translation]

fins de formation. Il existe donc un double problème pour la formation technique quelle qu'elle soit, qui a trait au capital, et les programmes fédéraux de la CEIC ont toujours été pauvres en capitaux, du moins en Ontario, ce qui fait que nous avons un peu de mal à suivre.

En ce qui concerne nos liens avec l'industrie, nous ne sommes pas autorisés à avoir un programme en Ontario, comme vous le savez probablement déjà, sans avoir un comité consultatif actif constitué par des membres de l'industrie. Nos programmes sont très au point, et je suis prêt à le soutenir devant n'importe qui.

Le président: La ville de Thunder Bay, représentée par son département de développement économique, nous a déclaré ce matin que, à sa connaissance, il n'y avait pas de conseil consultatif pour la formation industrielle dans la région de Thunder Bay. Cela m'a un peu surpris, dois-je comprendre qu'il en existe pourtant un?

M. Curtis: Pour commencer, il y en a un pour chaque programme, et, deuxièmement, il y en a deux qui ont une base industrielle, le premier dans le domaine des pâtes et papiers et le second dans celui des céréales. Ces deux comités sont très actifs, ont coopéré avec nous, et servent, en certains endroits, de modèle pour la triaie college-industrie-syndicat qui aura pour tâche de poursuivre les choses en Ontario.

Le président: Et vous participez aux comités consultatifs de formation industrielle?

M. Curtis: Mais certainement. Ils exercent des fonctions consultatives auprès de nous.

Le président: Oui.

M. Scharf: Monsieur le président, la ville parle d'un comité de formation industrielle à base communautaire; nous avons travaillé avec la municipalité, la Chambre de commerce, ces quatre dernières années, pour en mettre un sur pied. Deux présidents ont été nommés. Les industries de la région semblent préférer les comités à base industrielle, mais nous avons effectivement un comité à base communautaire à Thunder Bay. Les choses avancent lentement, mais nos employeurs les plus importants appartiennent déjà à des comités à base industrielle, il n'y a donc pas urgence en la matière.

Le président: On a beaucoup parlé, même ici ce matin, du temps requis pour former du personnel qualifié comme cols bleus et à des professions telles que celles d'infirmière, ou de personnel paramédical, etc. J'ai fait remarquer que les employeurs et les éducateurs de ce pays avaient des critiques à faire sur le temps exigé par certains programmes d'apprentissage, qui est la plupart du temps de quatre ans au Canada, alors qu'en Europe de l'Ouest, à l'exception de l'Angleterre, il est souvent de deux ou trois ans seulement et donne des résultats excellents.

Divers groupes ont discuté devant nous de la question de savoir si nous ne pourrions pas offrir au Canada une formation tout aussi bonne en prenant moins de temps et en le faisant en fonction de normes plutôt que d'une durée déterminée. Qu'en pensez-vous?

[Texte]

Mr. Curtis: I certainly do. I think training to the accomplishment of certain specific skills could be done in half the time, but there are a lot of complexities to that, the union admissions policy being one.

I think, if you follow the western European experience, there are apprentices that are, in fact, government apprentices: the government decides how many apprentices it will train and lots of industries are ordered to train a percentage of apprentices over and above what they see their actual needs to be. I believe it is about 15 per cent in Germany, usually. So you create, in a sense, an artificial surplus, but you also make it possible for employers to choose the best trainees they can get.

I think if we had a system which did not simply count, one at a time, the people that a particular company thinks it will need, but said there are going to be X jobs available so we had better train that many people, then we would have a little better handle on it and we would go out of the boom-and-bust psychology that we are presently in.

The Chairman: We have also had a lot of discussion with respect to the supply of information to educators, to counsellors and to industry so that they would be in a better position to gear up new courses and phase out obsolete ones, and there has been some criticism of our forecasting and statistical supply institutions in Canada. Do you feel that you get enough of the right information to help you plan properly within your college—not only for planning your curriculum and your courses and changing them to meet new needs, but also for your counsellors who are counselling young people about careers? It could be that when they come to the community college they have already made up their minds completely, but maybe some have not.

In any case, what about the flow of information to you with respect to what is happening in the employment area: Do you think it can be improved?

Mr. Scharf: Mr. Chairman, I would like to state that the commission provides us with excellent information in this area. Their regional economist out of Sudbury, Mel Soucy, is—bar none, as far as I am concerned—the best educational forecast economist I have ever met in my life. We have workshops jointly with the CEIC and, outside the commission, outside organizations are invited to sit in. We invite the chairman and the deans from our college and any other related administrators who would like to sit in and we have an excellent exchange. In fact, if anything, he challenges us to do more and to think more about the changes. We have no objection at all to the information provided. It is wonderful.

Mr. Curtis: Mr. Chairman, I would like to add two things to that. One is that as long as we have a free society—and I hope we will have it for a while yet—companies are not going to be

[Traduction]

M. Curtis: Je suis tout à fait d'accord. J'estime qu'une formation qui permettrait d'atteindre un niveau déterminé de compétence pourrait se faire en deux fois moins de temps; mais cela soulève toutes sortes de problèmes, notamment celui de l'admission dans les syndicats.

Si vous suivez l'exemple de l'Europe de l'Ouest, je crois que vous vous trouvez avec des apprentis qui sont en fait des apprentis du gouvernement; le gouvernement décide en effet du nombre d'apprentis qu'il va former et toutes sortes d'industries reçoivent l'ordre de former un certain pourcentage d'apprentis au-delà du chiffre correspondant à ce qu'elles considèrent être leurs besoins réels. Je crois que ce pourcentage est de l'ordre de 15 p. 100 en Allemagne. En un sens, vous créez donc un surplus artificiel, mais vous permettez en même temps aux employeurs de choisir les meilleurs apprentis possible.

Je crois que si nous avions un système qui ne se contentait pas de compter, un par un, les gens dont une entreprise pense avoir besoin, mais si l'on disait qu'il va y avoir X emplois de disponibles, et qu'il faut donc former le nombre de personnes correspondant, nous maîtriserions mieux la situation et nous échapperions à la psychologie qui consiste à foncer à tout prix, qui est actuellement la notre.

Le président: On également beaucoup discuté de la fourniture d'information aux éducateurs, aux conseillers et à l'industrie afin de les rendre mieux à même d'organiser des cours nouveaux et d'éliminer ceux qui sont dépassés; nous avons également entendu des critiques à l'égard des organismes canadiens de prévisions et de fourniture de statistiques. Considérez-vous que vous recevez suffisamment d'information pertinente pour vous aider à bien planifier vos activités au collège, non seulement en ce qui concerne les programmes, les cours et leur adaptation aux besoins nouveaux, mais aussi pour ceux qui assurent l'orientation professionnelle de vos étudiants? Il se peut que lorsqu'ils arrivent au collège communautaire ils savent déjà exactement ce qu'ils veulent faire, mais ce n'est peut-être pas le cas de tout le monde.

De toute façon, que pensez-vous de la manière dont l'information vous parvient en ce qui concerne la situation dans le domaine de l'emploi. Pensez-vous qu'elle pourrait être améliorée?

M. Scharf: Monsieur le président, je tiens à dire que la Commission nous tient parfaitement au courant dans ce domaine. Mel Soucy, leur économiste régional à Sudbury, est—sans conteste, à mon avis—le meilleur économiste spécialisé dans les prévisions dans le domaine de l'éducation que j'aie jamais rencontré. Nous organisons des ateliers conjointement avec la CEIC et, en dehors de la Commission, des organismes externes sont conviés à participer. Nous invitons le président et les doyens de notre collège et tous les autres administrateurs désireux de prendre part et les échanges sont extrêmement fructueux. En fait, M. Soucy nous incite à en faire plus et à mieux réfléchir aux changements. Nous n'avons aucune critique à l'égard de l'information qui nous est fournie. Elle est excellente.

M. Curtis: Monsieur le président, je voudrais ajouter deux choses. En premier lieu, tant que nous vivrons dans une société libre—et j'espère que cela va durer—les entreprises ne vont

[Text]

very free with their internal operations and no government I can think of, other than one that is very dictatorial, is really going to know employment forecasting any better than this one does. In general terms, sure, you can do that; but the complaints come out of specifics and I do not know of any government agency that can really get hold of a particular company's inside information to know at what date they are going to lay people off or at what date they are going to go into a new production line or whatever. They will not say that, for obvious reasons. I think that is a fact of life and it is not going to change very much.

• 1100

The other thing you mentioned was about counsellors, and I think it is no fault of the counsellors. It is another fact of life that people sometimes forget, that in order to become a high school teacher or a high school counsellor, which is where a lot of the decisions are made about career paths, one has to be a university graduate. Therefore, there is a natural propensity of high school people to encourage high school students to go to university and there is a natural tendency for them to say that anything less than this is second rate. That is one of the key reasons we have trouble with a really highly-skilled, blue-collar work force in Canada. There is no credit given towards teacher certification for first-rate skills in the work place and there is no credence given to the idea that the only change which has come recently is that, when one finds that a graduate of our welding program out of Grade 10 and with 40 weeks welding can work on the pipeline in Alberta for \$32.50 an hour, it makes it look like a pretty good thing.

Some counsellors are beginning to say, Yes, you can do pretty well without going to university. But the general tendency of everyone in our high schools is to advocate university training for the perfectly obvious reason that they have done it, it has been very successful for them and why should they not advocate it. But it does not help to persuade people who have lots of brains and lots of skills not to be downgraded by going into a machine trade or a this or that trade at a very high skill level. That is downgraded in our high school system, and anyone who really looks at it will tell you the same thing. It is a major problem and it happens before people come to college or whatever. There is an aura of second-ratedness that is going to be with us for a long time unless there are some very active campaigns to get around it.

The Chairman: It has been recommended to us that this committee in its recommendations should suggest a very strong campaign of publicity and otherwise to correct these attitudes. What we found was that not only are the highly skilled blue-collar workers doing very well economically in their trades but we also found, to the surprise of some of us—maybe we should not have been surprised—that a good

[Translation]

pas jouir d'une grande liberté en ce qui concerne leurs activités internes et à ma connaissance, aucun gouvernement autre qu'extrêmement dictatorial, n'en saura plus sur les prévisions en matière d'emploi que celui que nous avons actuellement. Certes, en termes généraux, vous pouvez faire cela; mais les plaintes ont toujours trait à des questions précises et je ne connais aucun organisme gouvernemental capable d'obtenir des renseignements sur les activités internes d'une entreprise donnée et de savoir ainsi la date à laquelle ils vont licencier du personnel, celle à laquelle elle va commencer à produire quelque chose de nouveau, etc. Les entreprises ne sont pas disposées à fournir de tels renseignements, pour des raisons évidentes. Les choses sont comme ça et je ne pense qu'elles changeront jamais beaucoup.

Vous avez également mentionné les conseillers, et je ne pense pas qu'ils soient responsables en quoi que ce soit. Il faut également reconnaître que les gens oublient parfois, que pour devenir professeur, ou conseiller en orientation dans l'enseignement secondaire, là où sont prises beaucoup des décisions concernant le plan de carrière, il faut avoir un diplôme universitaire. Il est donc naturel qu'ils aient tendance à encourager les élèves à aller à l'université et à leur dire que toute autre solution n'est qu'un pis-aller. Voilà une des raisons fondamentales pour lesquelles nous avons du mal à créer une population active de cols bleus hautement qualifiés au Canada. Aucun crédit n'est donné en vue de l'obtention d'un brevet d'enseignement pour des compétences de premier ordre sur le marché du travail et on s'accorde aucune foi à l'idée que le seul changement qui se soit produit récemment tient au fait que lorsque l'on s'aperçoit qu'un diplômé de notre cours de soudure, qui sort de dixième année et qui a 40 semaines d'expérience derrière lui, peut travailler sur l'oléoduc en Alberta pour \$32.50 de l'heure, cela paraît tout à coup fort intéressant.

Certains conseillers commencent à dire: Oui, vous pouvez vous débrouiller pas mal sans aller à l'université, mais dans nos écoles secondaires, ils ont tous tendance à recommander la formation universitaire pour la raison manifeste qu'ils sont eux-mêmes passés par là, que cela leur a réussi et qu'il n'y a donc aucune raison de ne pas la recommander. Mais cela n'aide pas lorsque l'on persuade les gens qui sont intelligents et qui ont des tas de qualités pratiques de ne pas se laisser rabaisser en devenant un employé très qualifié dans un domaine où on se sert de machines ou autre chose du même genre. Cela est assez mal vu dans notre système secondaire, et tous ceux qui se sont penchés sur la question vous diront la même chose. C'est un sérieux problème et il surgit avant que les jeunes entrent au collège ou ailleurs. Cette réputation de travail de seconde zone n'est pas près de disparaître à moins qu'on ne monte des campagnes très actives pour la combattre.

Le président: On nous a conseillé d'utiliser les recommandations de notre comité pour proposer une vigoureuse campagne de publicité, ou de corriger cette attitude par d'autres moyens. Nous avons découvert que les cols bleus hautement qualifiés réussissaient non seulement très bien sur le plan économique mais que, à la surprise de certains d'entre nous—peut-être n'aurions-nous pas dû l'être—qu'un bon nombre des entrepre-

[Texte]

number of the small and middle-sized entrepreneurs, the presidents of companies, started out and came up as skilled tradesmen. Some of them were machinists. We found that people who started off as machinists' apprentices were presidents of tooling companies and steel companies. So they did not go through the business schools; they came up. They were skilled tradesmen and worked their way up and through their general knowledge became small entrepreneurs and then bigger entrepreneurs.

Mr. Curtis: Mr. Chairman, I heartily support that view and obviously that is what happens. But you will notice that earlier on and in our recommendations we said that all apprenticeship and trades trainingship have some component of how the business world works, just to facilitate that kind of upward mobility. Presently there is not nearly enough of it in the trades area. The other thing there is not nearly enough of is the whole business of how the society works and what a democratic society is all about. As you are very well aware, we have some premiers at the moment who have not yet read the BNA Act.

The fact of the matter is that the whole business of what I guess used to be called civics is heartily neglected. If our society is to be maintained the way it is, it needs to be a component of all kinds of training, not just esoteric but very practical. A lot of people do not know how a city council works or how the provincial government works or how the federal government works. It is a serious crisis in the country at the moment.

The Chairman: There had been a tendency when we first started with this committee for some witnesses to emphasize on-the-job training or hands-on training to what seemed to be the neglect of general academic training. There were others who came before the committee and felt that we did not need any more on-the-job training, that if we trained people well in a general way they would be able to find their way and adapt. It seems, though, that the mainstream, of what I would think is the best evidence before us, that there is a middle ground where you should be given both some good general education and some technical education. We have got, now, because of the policies of the sixties, a large number of people with BA's in literature, in social sciences, who unfortunately cannot find work. They have a good general education but have no skills that are in need by employers. I do not think anybody is saying that education is bad but rather that, on top of it, they should be trained in some specific areas that would help them sell themselves on the labour market. In other words, combine the two. It is not all one or all the other. It is perhaps the two. And you can do the two. Do you believe you can give people a good...

Mr. Curtis: I am certain that the two can be done and I am certain that they ought to be done and I do not see all the difficulties that people talk about in doing that. I think, as

[Traduction]

neurs petits et moyens, qui étaient à la tête de sociétés, avaient commencé comme simples artisans. Certains d'entre eux étaient des mécaniciens. Nous avons constaté que ceux qui avaient débuté comme apprentis mécaniciens étaient devenus présidents de sociétés de fabrication d'outillage et de métallurgie. C'était donc là des gens qui n'étaient pas passés par les écoles commerciales, ils avaient gravi tous les échelons. C'était des ouvriers qualifiés qui étaient montés et qui, grâce à leurs connaissances générales, étaient devenus de petits entrepreneurs pour commencer, et par la suite de gros entrepreneurs.

M. Curtis: Monsieur le Président, je suis tout à fait d'accord avec vous; c'est manifestement ce qui se produit. Mais vous remarquerez que nous avons tout à l'heure recommandé que tous les cours de formation et d'apprentissage devraient faire une certaine place à l'étude du fonctionnement du monde des affaires, justement pour faciliter ce genre de mobilité dans le domaine de l'emploi. Actuellement, elle est insuffisante chez les gens de métier. Ce qui manque également, ce sont des cours sur le fonctionnement de la société et sur ce qu'est une société démocratique. Comme vous le savez très bien, nous avons en ce moment des premiers ministres qui n'ont pas encore lu la Loi sur l'Amérique du Nord britannique.

Le fait est que l'on laisse maintenant totalement de côté ce que l'on appelait, je crois, autrefois, l'enseignement civique. Si notre société doit demeurer ce qu'elle est, on doit lui faire une place dans tous les cours de formation, quels qu'ils soient, en faire quelque chose de très concret et non de purement esotérique. Il y a des tas de gens qui n'ont aucune idée du fonctionnement d'un conseil municipal, de celui du gouvernement provincial ou du gouvernement fédéral. En ce moment, c'est vraiment là quelque chose de très grave dans notre pays.

Le président: Lorsque nous avons commencé à tenir nos audiences, certains témoins ont eu tendance à mettre l'accent sur la formation en cours d'emploi, la formation pratique, aux dépens apparents d'une formation théorique générale. D'autres ont comparu devant nous pour dire que nous n'avions pas besoin de plus de formation pratique, mais que si nous donnions aux gens une bonne formation générale, ils seraient capables de se débrouiller. Il me semble cependant que ce qui se dégage de tout cela c'est qu'il existe un terrain d'entente et que l'on devrait à la fois recevoir une bonne éducation générale et une certaine formation technique. A cause de la politique des années 1960, nous avons maintenant un grand nombre de personnes qui ont des B.A. en littérature, en sciences sociales, et qui n'arrivent malheureusement pas à trouver d'emploi. Ils ont une bonne éducation générale mais n'ont pas les connaissances pratiques recherchées par les employeurs. Je ne pense pas qu'il y ait des gens qui soutiennent que l'éducation est une mauvaise chose mais plutôt, qu'en plus de celle-ci les jeunes devraient recevoir une formation dans certains domaines particuliers qui leur permettrait de se faire une place sur le marché du travail. En d'autres termes, il faut combiner les deux. Ce n'est pas tout l'un ou tout l'autre. C'est peut-être les deux et vous pouvez les combiner. Pensez-vous que vous puissiez donner aux gens une bonne...

M. Curtis: Je suis certain qu'on peut faire les deux et je suis convaincu que c'est ce que l'on devrait faire; je ne vois d'ailleurs pas toutes les difficultés dont les gens parlent pour y

[Text]

well, there is another aspect that has been significantly neglected for anyone going into the trades, or for anyone going into a job, these days, and that is that there is a significant dearth of labour education throughout the whole school enterprise. I mean, education about the labour movement, education about how it works, education about its responsibilities as well as its rights. And this does not happen very much.

We had a program at the college to set up a small labour-education centre. It was financed by the federal government and it was much financed—\$30,000 a year. We knew it would take some time to get it started. We were into it for two years and the grant was cut off and we are out of it. But, a generalized labour education would be a pretty useful adjunct to the whole business. But that is very difficult to do in present circumstances. Every college and university you can think of has a school of business but it does not have a school of labour. Until there is some kind of middle-of-the-road meeting of the minds about this, we will have a lot of difficulty with labour negotiations and so on, because they are not well schooled and senior members of the labour movement in Canada know this and they are concerned about it.

The Chairman: Could you tell us what the success of your graduates, or people with diplomas, is? Have you been able to keep in touch to find out what success they have in finding work in the fields in which they are trained? I would like to know that and I would like to know, also, if you could tell us what percentage find work in the northwest-Ontario area and what percentage have to go off to Toronto or to Alberta or to wherever to find work? Roughly.

Mr. Curtis: In answer to the first question. I have been here seven years and each year it has been in excess of 90 per cent who have found jobs. Of that, about 82 per cent have found jobs, specifically, in the area in which they were trained. But one of the problems of all those figures is that there are 35,000 job categories in Canada and 35 programs at the college. So, the amount of specificity that one wants to attach to whether somebody got a job in the area for which they were trained gets to be a kind of a peculiar question because nobody trains for all 35,000 different job categories. And so you do some general training with people in an area of hotel operation and they may take that and decide to run a summer boy's camp and make their living at it. They are classified as someone for whom the training was useless because they did not go into the hotel business, and I resent that, because people take the training they have and adapt it. That is what ought to happen. And I think the statistical analyses, we get, that sort of downgrade people who take one kind of a course and then switch what they know over to a really worthwhile job in some other area... They ought to be given credit for being able to make the switch with the knowledge they acquired. So I do not have any trouble with that.

[Translation]

parvenir. Je crois également qu'il y a un autre aspect de la question qui a été sérieusement négligé en ce qui concerne tous ceux qui prennent un métier manuel, en fait tous ceux qui prennent un emploi, aujourd'hui. Il s'agit de l'absence à peu près complète d'enseignement sur les relations de travail dans nos écoles, par là, j'entends le mouvement ouvrier, la manière dont il fonctionne, les responsabilités aussi bien que ses droits. Cela ne se fait pas beaucoup.

Nous avons décidé de créer au collège un petit centre d'enseignement des questions relatives au travail. Ce programme était financé, et bien financé, par le gouvernement fédéral, à raison de \$30,000 par an. Nous savions qu'il nous faudrait un certain temps pour qu'il démarre. Il y avait deux ans que nous y travaillions quand la subvention fut supprimée et cela marqua la fin de notre projet. Mais un enseignement général dans ce domaine s'avèrerait un complément fort utile, encore que ce soit très difficile à faire dans les circonstances actuelles. Tous les collèges et universités, quels qu'ils soient, ont leur école de commerce mais ils n'en ont pas pour l'étude des relations de travail. Tant que l'on ne réussira pas à se mettre d'accord sur une solution moyenne, nous rencontrerons des tas de difficultés dans nos négociations ouvrières etc, parce que nos travailleurs ne savent pas grand chose dans ce domaine, et les cadres supérieurs du mouvement ouvrier au Canada connaissent la situation et s'en inquiètent.

Le président: Pourriez-vous me dire quel est le taux de réussite de ceux qui ont suivi vos cours avec succès, ou de ceux qui ont des diplômes? Avez-vous pu garder le contact avec eux et savoir s'ils avaient réussi à trouver du travail dans leurs domaines de formation? J'aimerais le savoir et j'aimerais également savoir si vous pouvez nous donner le pourcentage de ceux qui trouvent un emploi dans le Nord-Ouest de l'Ontario et celui de ceux qui s'en vont à Toronto, en Alberta ou ailleurs? En gros.

M. Curtis: Pour répondre à votre première question, je vous dirai que je suis ici depuis sept ans et que chaque année 90 p. 100 d'entre eux ont trouvé un emploi. Sur ce chiffre, environ 82 p. 100 ont trouvé du travail dans leur domaine de spécialité. Mais un des problèmes posés par ces chiffres est qu'il y a 35,000 catégories d'emplois au Canada et 35 programmes au collège. Il devient donc difficile de dire si quelqu'un a obtenu un emploi dans le domaine pour lequel il a été formé car personne ne se prépare pour chacune de ces 35,000 catégories d'emplois. Ce qui se passe donc c'est que vous donnez une formation générale à des gens dans un domaine de l'industrie hôtelière et après ça ils décident de gagner leur vie en dirigeant un camp de vacances pour garçons. On les classe donc dans la catégorie de ceux dont la formation s'est avérée inutile puisqu'ils ne sont pas rentrés dans l'hôtellerie, et cela me fâche, car les gens adaptent la formation qu'ils ont reçue en fonction des circonstances. Et c'est comme ça que les choses devraient se faire. Et je crois que les analyses statistiques qu'on nous présente ont tendance à déclasser ceux qui suivent un cours déterminé et se servent de leurs connaissances pour obtenir un travail vraiment valable dans un autre domaine. On devrait mettre à leur actif le fait qu'ils aient été capables d'opérer

[Texte]

• 1110

The second part of your question is a much more difficult one. Obviously, there is a decline in jobs in northwestern Ontario. It is a depressed area in which there are fewer and fewer people being hired. For that reason it is quite true that all sorts of our graduates go elsewhere in Canada to get jobs.

Interestingly enough, a number come back after awhile but their initial job is often in some other place. In some of our very best programs... I can take aircraft maintenance as an example. It is acknowledged to be one of the best programs in Canada and our graduates are from coast to coast. I see that as no harm. The function of the college is to provide localized education so that people can go on from there. If they happen to go somewhere else that does not seem to be any disgrace at all. If they are smart enough to go where the jobs are, good for them.

The Chairman: Mr. Masters, do you have any questions for the witnesses?

Mr. Masters: I have a couple of things I would like to touch on.

Most of your teachers have come out of the workforce, so to speak, and it seems to me they have been quite successful. Is that a correct statement?

Mr. Curtis: It is a successful statement and it is an honest statement. We are at pains, whenever we can, to get them back into experience in the workforce in order to keep their skills right up to date, and we do a lot of that every year. Perhaps we do not have as much as we would like to but it is not always possible either to get somebody to give up the time or to get a company that is willing to have somebody back. But there is a rotation through industry and a number of our people are acknowledged to be right in the forefront of thinking and they are in demand for industrial consultation, where industries are asking them what the way ahead is.

Mr. Masters: The reason I ask that question is that, being people with skills and who have been successful in industry, they, therefore, can move back and forth with some ease, from the teaching community to the business community. It strikes me as a statement by the preceding witnesses, that the college system, particularly in northwestern Ontario, is one of the key factors in being able to provide the kind of manpower we need for the specific industries of the area, and in fact, to help them to grow.

And yet, and you touched on it briefly and I just would like to have amplification on it, this year, as all colleges are and all educators are, you are caught in the squeeze of money. You have had an underlying theme, in some of your earlier remarks about having programs, that have been successful, turned on

[Traduction]

cette transition grâce aux connaissances qu'ils avaient acquises. Je ne me fais donc pas de souci sur ce point.

Il est beaucoup plus difficile de répondre à la seconde partie de votre question. Manifestement, il y a une baisse du nombre des emplois dans le Nord-Ouest de l'Ontario. C'est une région où règne le marasme et où de moins en moins de gens trouvent un emploi. C'est pour cette raison qu'il est exact que toutes sortes de diplômés s'en vont dans d'autres régions du Canada pour trouver du travail.

Il est cependant intéressant de noter qu'un certain nombre d'entre eux reviennent au bout d'un certain temps mais leur premier emploi est souvent dans un autre endroit. Certains de nos meilleurs programmes... prenez par exemple l'entretien des aéronefs... sont reconnus parmi les meilleurs au Canada et on trouve des gens formés chez nous d'un bout à l'autre du pays. Je n'y vois aucun mal. La fonction du collège est de fournir localement une instruction qui permettra à ces étudiants de voler ensuite de leurs propres ailes. S'il leur arrive d'aller ailleurs, cela ne me paraît être rien de déshonorant. S'ils sont assez astucieux pour savoir aller là où il y a des emplois, grand bien leur fasse.

Le président: Monsieur Masters, avez-vous des questions à poser aux témoins?

M. Masters: Je voudrais revenir sur un ou deux points.

La plupart de vos professeurs sont d'anciens ouvriers, pour ainsi dire, et il me semble qu'ils ont fort bien réussi. Est-ce exact?

M. Curtis: C'est juste et c'est vrai. Nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour les faire retourner dans leur milieu de travail afin qu'ils ne perdent pas la main; c'est une chose que nous faisons fréquemment chaque année. Peut-être pas autant que nous le voudrions mais il n'est pas toujours possible d'amener quelqu'un à sacrifier le temps nécessaire ou de trouver une entreprise qui est disposée à reprendre un ancien employé. Mais il y a beaucoup de renouvellement dans l'industrie et certains de nos instructeurs sont reconnus comme parmi les meilleurs penseurs de l'industrie et sont fort recherchés comme experts conseils, dans des situations où les entreprises leur demandent de leur montrer la voie.

M. Masters: La raison pour laquelle je pose cette question, c'est qu'il s'agit là de gens qui ont une certaine maîtrise professionnelle, qui ont réussi dans l'industrie, et qui peuvent donc se permettre de faire assez aisément la navette entre le milieu enseignant et celui des affaires. Ce qui me frappe dans les déclarations des témoins précédents, c'est que le système collégial, particulièrement dans le Nord-Ouest de l'Ontario, est l'un des facteurs-clés qui permettent de fournir le genre de main-d'œuvre dont nous avons besoin dans les industries de la région, et en fait, de les aider à se développer.

Et pourtant, vous en avez parlé brièvement, et j'aimerais avoir des précisions, cette année, comme tous les autres collèges et les autres éducateurs, vous éprouvez des difficultés financières. Vous avez, plus tôt, fait allusion au fait que vous avez eu des programmes qui marchaient bien, et qui ont

[Text]

for a two-year period, establishing, the first criteria, the expertise-the people, and, then, having them cut off. I know that, this year, because of restraints there have been some adjustments having to be made at the college, in the college system itself, which has led to a degree of uncertainty for the other people within the college community. So it seems to me that it is leading toward an attitude where those who are good at what they are doing may say "I may have to move on".

I am not trying to do a commercial for you but I think I would be interested in hearing any suggestions you might have about the funding mechanism, in the on-going programs, and in the federal-provincial relationships, because—and I am opening up a whole can of worms, I know, Mr. Curtis, because it is dear to your heart—I think it is a key part of what might be done to develop employment opportunities for the 80's and thereafter.

Mr. Curtis: Mr. Masters, obviously it opens up a whole can of worms. There is just no doubt about that. The uncertainty, the horrible uncertainty, about what is going to happen about the EPF arrangements, is scary for any post-secondary institution in Canada.

• 1115

If \$1.5 billion is cut out of the general funding for post-secondary education in Ontario, I do not think Ontario is in any position to pick that up. I think it will be a tragic move of the federal government if that particular cut is made. On the CEIC side—and it comes back to information—it is difficult for us in this particular year to find out what the arrangements are. It is my understanding that the agreement for the present year we are in was signed last Thursday by the Ministry of Colleges and Universities and Mr. Axworthy's department. That is pretty late. We are already two months into the year and there were no real negotiations about training days this year, and that puts us right behind the eight ball. We had a second set of negotiations set for June 9 and 10; we were advised last week that they are now off and we do not know when they are coming back on. There is a feeling in the college that both levels of government feel that we can instantaneously mount an effective program when they snap their fingers, and there just needs to be more lead time in the preparation of all of these things to do them well. I think, as well, in our college. I guess, more than almost any other college in Canada, we recognize the CEIC's ridiculous acceptance of the language of the 1972 Senate committee report on manpower training, which is crazy for us and crazy for the 30,000 native people who live in northwestern Ontario. At that time we were active on about 30 reserves, all winter, every winter, providing basic training and upgrading for adults in those communities. The senate report said, basic training and upgrading is really a provincial matter; we are going to ease ourselves out of it. The easing out has now happened, and it was taken in general terms for all basic training and for skill development. The fact that those native people have always been under federal jurisdiction with federal schools and that the province, technically, is not allowed to go on the reserves and teach is just a

[Translation]

fonctionné pendant deux ans, le temps d'établir les premiers critères, l'expertise, les ressources humaines nécessaires, et puis on vous a coupé les vivres. Je sais qu'à cause des restrictions, il a été nécessaire d'effectuer un certain nombre de remaniements dans votre collège, dans le système collégial tout entier, qui ont créé une certaine incertitude chez ceux qui appartiennent à cette communauté. Il me semble donc que cela nous conduit à un point où ceux qui font bien leur travail risquent de dire «je vais peut-être être obligé de m'en aller.»

Je n'essaie pas de vous faire de la publicité mais j'aimerais assez entendre vos suggestions sur le mécanisme de financement, dans les programmes permanents, et dans les rapports fédéraux-provinciaux, parce que... et je sais que j'ouvre là la boîte de Pandore, M. Curtis, car la question vous tient à cœur... je crois que nous avons là un des éléments clés des mesures qui pourraient être prises pour accroître les perspectives d'emploi dans les années 1980 et au-delà.

M. Curtis: M. Masters, vous ouvrez certainement là la boîte de Pandore, c'est indéniable. L'incertitude, l'horrible incertitude au sujet de l'avenir des arrangements EPF, pèse très lourd sur tous les établissements d'enseignement post-secondaire au Canada.

Si l'aide financière à l'enseignement post-secondaire en Ontario est amputée de 1,5 milliard de dollars, je ne pense pas que cette province soit en mesure de prendre la relève. Le gouvernement fédéral commettrait une erreur tragique en donnant suite à cette intention. En ce qui concerne la CEIC, et cela nous ramène à l'information, il nous est difficile, cette année, de savoir quelles mesures ont été prises. Je crois comprendre que l'entente pour l'année en cours a été signée jeudi dernier par le ministère des Collèges et Universités et le Ministère de M. Axworthy. C'est bien tard. Il y a déjà deux mois de passés et il n'y a pas eu de véritables négociations sur les journées de formation pour cette année, ce qui nous met vraiment au pied du mur. Une seconde série de négociations était prévue pour les 9 et 10 juin, mais on nous a prévenus la semaine dernière qu'elles étaient annulées et nous ne savons pas à quand elles sont reportées. Nous avons le sentiment au collège que les deux niveaux de gouvernement estiment qu'il leur suffit de faire claquer leurs doigts pour que nous montions instantanément un programme efficace, mais pour bien le faire, il nous faut tout simplement disposer d'un peu plus de temps. Je crois aussi que, plus encore chez nous que dans n'importe quel autre collège du Canada, nous reconnaissons le ridicule de l'acceptation par la CEIC des termes du rapport de 1972 du Comité du Sénat sur la formation de la main-d'œuvre. Ces recommandations sont absurdes en ce qui nous concerne et tout aussi absurdes pour les 30 000 autochtones qui vivent dans le Nord-Ouest de l'Ontario. A l'époque, nous avions des activités dans une trentaine de réserves, pendant tout l'hiver, tous les hivers, et nous y donnions des cours de formation de base et de perfectionnement destinés aux adultes. Le rapport du Sénat déclarait que la formation de base et le perfectionnement incombent en réalité aux provinces et que le gouvernement fédéral allait se dégager d'une telle responsabilité. Ce

[Texte]

ridiculous situation. So instead of being there for seven months of the year doing basic English, mathematics and science training, we have whole reserves where the adult population is on welfare all winter and does not have to go to school but just collects the cheque. I suggest, Mr. Chairman, that was a tragic mistake which is going to cost very dearly in the future, because we are now asked to go on to those same reserves every once in a while and do technical skill training, and we are trying to do it with adults who can very barely read and write; that is not a very good way to start technical training in carpentry or plumbing or whatever. In the meantime, the same amount of money is being spent to keep people on welfare that was previously being spent to keep people in school and on allowance.

I suggest it is more socially useful to have people come to school every day to put in their time and to learn some things to get their cheques than it is to just send them a welfare cheque every month. I think the blanket cutting out of basic training on those reserves was a tragic error for which both governments will pay dearly in the long run because there are a lot of adults who really cannot read and write, and it is not just Indians, it is true of a lot of Canadians in northwestern Ontario.

The Chairman: That is a subject I am very much concerned with.

Mr. Curtis: I know that.

The Chairman: This afternoon, Ms. Ruth Corbett from your college who deals with native programs will be here and we will be dealing with that subject in particular. We are a committee of elected representatives from all parties and we will be making recommendations on that subject.

Mr. Curtis: That one is just tragic.

Mr. Masters: I have one last question, if I may.

The Chairman: Certainly.

Mr. Masters: Earlier this morning we heard from a representative from the grain industry saying how well the employer training programs have been working for them, but we have heard from you that in another instance it did not work as well. Whether we were directly involved in the training in the mining community that you mentioned or not, I do not know, but it would seem to me that you may have some thoughts as to the kind of standards that can be implemented and looked after in this era where we seem to have a growing relationship between business, industry and the teaching profession and

[Traduction]

dégagement a maintenant eu lieu, et il a été largement interprété comme s'appliquant à tous les cours de formation de base ainsi qu'aux cours de perfectionnement. Le fait que ces autochtones aient toujours été placés sous juridiction fédérale, qu'ils fréquentent des écoles fédérales, et que la province, techniquement parlant, n'est pas autorisée à aller enseigner sur les réserves créait une situation absolument ridicule. Donc, au lieu d'y passer sept mois de l'année à donner des cours élémentaires d'anglais, de mathématiques et de sciences, nous nous retrouvons maintenant avec des réserves toute entière où la population adulte vit de l'assistance sociale pendant tout l'hiver, n'est pas obligée d'aller à l'école et n'a juste qu'à aller chercher son chèque. Je prétends, M. le Président, qu'il s'agit là d'une grave erreur et qu'elle vous coûtera très cher à l'avenir car on nous demande maintenant de nous rendre sur les mêmes réserves de temps à autre et de donner des cours de formation technique et professionnelle, et nous essayons de faire cela avec des adultes qui sont à peine capables de lire et d'écrire; ce n'est vraiment pas le meilleur moyen de commencer à apprendre la charpenterie, la plomberie, ou autre chose. Entre temps, pour que des gens vivent de l'aide sociale, on continue à dépenser autant d'argent que lorsqu'on leur versait une simple allocation et qu'on les gardait à l'école.

J'estime qu'il est plus utile, sur le plan social, de faire venir les gens à l'école pour qu'ils y apprennent quelque chose qui leur permettra de gagner leur vie que de se contenter de leur envoyer un chèque tous les mois. J'estime que la suppression sans discernement de la formation de base sur ces réserves a été une erreur tragique que les deux gouvernements paieront très cher à la longue car il y a maintenant beaucoup d'adultes qui ne savent ni lire ni écrire, et ce n'est pas uniquement vrai des Indiens, ça l'est aussi de beaucoup de Canadiens dans le Nord-Ouest de l'Ontario.

Le président: C'est là une question qui me préoccupe beaucoup.

M. Curtis: Je le sais.

Le président: Cet après-midi, M^{me} Ruth Corbett qui appartient à votre collège et qui s'occupe des programmes des autochtones doit comparaître devant nous et nous aborderons alors directement cette question. Nous sommes un comité constitué de représentants élus de tous les partis et nous ferons des recommandations sur ce problème.

M. Curtis: C'est une véritable tragédie.

M. Masters: J'aimerais poser une dernière question, si vous me le permettez.

Le président: Certainement.

M. Masters: Plus tôt ce matin, un représentant de l'industrie céréalière nous a dit combien les programmes de formation patronnés par les employeurs avaient bien marché pour eux, mais vous nous avez dit que dans d'autres circonstances, cela n'avait pas si bien réussi. Que nous participions directement à la formation offerte dans la communauté minière dont vous avez parlé ou non, je n'en sais rien, mais j'imagine que vous avez une opinion sur le genre de normes qui peuvent être appliquées et maintenues dans un domaine où il semble que les rapports se développent entre le milieu des affaires, celui de

[Text]

more involvement from the unions, and yet an uneven standard as to millwrights, electricians, and so on.

Mr. Curtis: Mr. Masters, that particular program that the grain trade will have made reference to is an industrial training program that we are heavily involved in with a very balanced committee of management, labour, and college people which has worked extremely well, and is continuing to do so. The problem with it at the moment is that there are more demands than we can likely meet, but it has been successful. It was not solely an in-plant company training program, but a joint effort of management, labour, and the college to both design the program and to set it up and to give it. Ralph can maybe elaborate on that, but it is the same kind of program that we have done with the pulp and paper industry and both union and management are very happy with that program.

• 1125

Mr. Scharf: Mr. Masters, I think Ron Gorst covered it very well in relation to the grain trade in the explanation of how it operated, and so on; with the CEIC involvement, the college, labour and the employer, it worked very well with the grain trades. I would say that in Atikokan what happened was that the trades training provided in the mines was related strictly to the needs of the employers without additional training. As Ron Gorst mentioned this morning, the grain trade millwright program has been balanced so that they could qualify for all of the apprenticeship requirements and they have had input from the Ministry of Colleges and Universities to design the program to ensure that. In the particular mining community that we are looking at, they did not have that, and they ended up with people being laid off from the job assuming that they were trades people when, in fact, they were not. They had to take special upgrading programs in order to go and market themselves elsewhere.

Mr. Masters: My question is really related to that. How do we preclude that's happening in another industry? Is there any way in which we could give the people who are being trained by a given industry or business the opportunity to expand beyond that business if the need were to arise? That would not only make it better for the individual, but would put us in a position such that, in a resource industry, for instance, when times change—We have the same thing in mining. In the mining industry, in general, there is a lot of training going on. Do we have enough protection to be able to say that these people are trained so that they not only serve the specifics of that company but they can go on? It does not seem to me from what you have said that there is a formal device. I, personally, would not want to see another superstructure involved, saying, this is what we are going to do; I am just wondering if you have any direction you might give us in that regard.

[Translation]

l'enseignement et l'industrie, avec une participation plus active des syndicats, et où pourtant les normes sont différentes, selon que l'on a affaire à des ajusteurs-monteurs, des électriciens, ou autre chose.

M. Curtis: M. Masters, le programme dont les représentants de l'industrie des céréales ont parlé est un programme de formation industrielle auquel nous sommes étroitement associés dans le cadre d'un comité très équilibré composé de gestionnaires, de représentants des syndicats, et des collègues, programme qui a extrêmement bien marché, et qui continue à le faire. Le seul problème est qu'il y a actuellement plus de demandes que nous n'en pouvons satisfaire, mais cela a été une réussite. Il ne s'agissait pas uniquement d'un programme de formation-maison dans une entreprise, mais d'un effort conjoint des gestionnaires, des syndicats et des collègues pour le concevoir, l'organiser et en assurer le fonctionnement. Ralph peut peut-être vous donner des précisions là-dessus, mais c'est le même genre de programme que nous avons organisé avec l'industrie des pâtes et papiers, et, aussi bien le syndicat que les gestionnaires en sont très satisfaits.

M. Scharf: M. Masters, je crois que Ron Gorst, quand il a parlé du secteur des céréales, a très bien expliqué comment tout cela fonctionnait; cela a très bien marché grâce à la participation de la CEIC, du collègue, des syndicats et de l'employeur. Je crois que ce qui s'est produit à Atikokan c'est que la formation professionnelle donnée par les mines était strictement liée aux besoins des employeurs sans formation additionnelle. Comme Ron Gorst l'a dit ce matin, le programme de formation des ajusteurs-monteurs chez les céréaliers a été équilibré de manière à leur permettre à toutes les exigences des programmes d'apprentissage et pour en être bien sûrs ils ont été aidé par le ministère des Collèges et des Universités. Dans la communauté minière dont nous parlons, ils n'avaient pas tout cela, et ils se sont trouvés avec des gens qui étaient licenciés et qui pensaient être des gens de métier, alors qu'en fait, ils n'en étaient pas. Ils ont été obligés de suivre des cours spéciaux de perfectionnement pour pouvoir aller chercher du travail ailleurs.

M. Masters: C'est bien à cela que ma question a trait. Comment pouvez-vous empêcher que cette situation ne se reproduise dans une autre industrie? Y a-t-il un moyen pour donner aux gens qui reçoivent une formation dans une industrie ou une entreprise commerciale quelconque, la possibilité d'aller travailler dans d'autres domaines s'ils étaient obligés de le faire? Cela faciliterait non seulement les choses pour l'individu, mais nous mettrait dans une situation telle que, dans une industrie d'exploitation de ressources naturelles, par exemple, de faire quelque chose lorsque les temps changent... nous avons la même situation dans les mines. Dans cette industrie, on donne en général beaucoup de cours de formation. La protection est-elle suffisante pour que nous puissions dire que ces gens ont reçu une formation qui leur permet non seulement de servir les objectifs particuliers de cette entreprise mais également de pouvoir aller travailler ailleurs? D'après ce que vous m'avez dit il ne me semble pas qu'il y ait un système clairement structuré. Personnellement, je ne voudrais pas que

[Texte]

Mr. Curtis: It seems to me that if tax dollars are going to be spent on training and they are going to be allocated to companies to do the training, some very solid strings have to be attached, because, in the normal course of events, the worker on the job is not in a position to protest that he is only being trained to run a particular lathe or a particular machine and he is not getting the full range of training that would make him more portable in the job market. There would have to be some pretty specific attachments laid down to such agreements.

The other reason is that it seems to me that any employer, fairly legitimately, is concerned about output and productivity and, in the short term, it is more productive to train somebody to do one specific thing and stand there all day and do it than it is to train the person to have the full trade so that he can switch around and operate a number of machines or use a number of techniques, or whatever. It is like the block-grant business, you give the money and do not put any attachments to it. This is the death of the established program funding because, at the present time, there is no certainty that the money that the federal government puts into health is being used for health, or post-secondary education, or anything else. If one makes a grant to a company to do training, some very specific terms and conditions should be there.

It seems to me that the model—I would not want to say “the” model—a model that would make quite a lot of sense is a joint CEIC, union, academic institution of some kind and company, that would jointly set up the training. There is a lot more protection in that than there is in just a straight grant to a company to do the training. I do not think our government is really ready to put down ironclad rules because we are not very good at that. But I think there needs to be some very good protection for the taxpayers' dollar and for the workers on the job who, since they are being trained, need the protection in that they are getting a trade and not just improved skills at a very tiny segment of the full job.

• 1130

The Chairman: Well, Mr. Curtis and Mr. Scharf, I want to thank you for coming here this morning and giving us the benefit of your experience and your views.

This committee has heard the community colleges in London, Windsor, Hamilton, Algonquin in Ottawa, two of the colleges in Toronto—Sheridan and one other—in Sudbury, also in Kirkland Lake and Haileybury. And we have also heard from community colleges in other provinces on this problem. As you know, we are getting those points of view quite well. They have been very co-operative. We are also hearing from employers' unions and representatives of the unemployed and special interest groups. So we are getting a broad basis of evidence. And we want to thank you very much for coming here today and testifying for us.

[Traduction]

l'on complique encore les choses en disant, c'est ça que nous allons faire; je me demande si vous avez des suggestions à nous faire sur ce point.

M. Curtis: Il me semble que si l'argent des impôts doit être consacré à la formation et devant être alloué aux entreprises qui assurent celle-ci, des conditions assez sévères doivent être imposées, car, en temps normal, celui qui fait le travail n'est pas en mesure de protester et de dire qu'il est le seul à recevoir une formation pour utiliser un type particulier de tour ou de machine et qu'on ne lui permet pas d'avoir accès à la formation diversifiée qui le rendrait plus mobile sur le marché du travail. Il faudrait donc que ces ententes soient agrémentées de restrictions bien spécifiques.

L'autre raison tient au fait, qu'à mon avis, n'importe quel employé est assez légitimement préoccupé par le rendement et la productivité et qu'à court terme, il est plus productif d'apprendre à quelqu'un à effectuer une tâche bien précise et de la lui faire faire toute la journée que de lui apprendre un métier dans toute sa diversité de manière à ce qu'il puisse faire fonctionner toutes sortes de machines ou utiliser diverses techniques, ou je ne sais quoi d'autre. C'est comme le système des subventions globales, vous donnez l'argent sans y attacher la moindre condition. C'est la mort du financement des programmes établis car, à l'heure actuelle, personne n'est sûr que l'argent que le gouvernement fédéral alloue à la santé est utilisé pour celle-ci, ou l'enseignement postsecondaire, ou n'importe quoi d'autre. Si l'on accorde une subvention à une entreprise pour qu'elle fasse de la formation, ceci doit être agrémenté de termes et conditions bien précis.

Il me semble que le modèle... j'hésite à dire «le seul» modèle... qui me paraît valable, est le programme de formation organisé conjointement par la CEIC, le syndicat, un établissement d'enseignement quelconque et l'entreprise. C'est un système beaucoup sûr que celui qui consiste à donner simplement de l'argent à une société pour qu'elle se charge de la formation. Je ne pense pas que notre gouvernement soit vraiment prêt à imposer des règles d'airin; ce n'est pas notre genre. Mais j'estime qu'il faut qu'il y ait de sérieuses garanties de protection pour l'argent du contribuable et pour les travailleurs, qui, étant donné qu'on leur donne une formation, ont besoin d'être assurés qu'on va leur donner un vrai métier, et pas simplement les perfectionner dans un secteur très étroit.

Le président: Eh bien, M. Curtis et M. Scharf, je tiens à vous remercier de votre présence et de nous avoir fait profiter de votre expérience et de vos vues.

Ce Comité a déjà entendu les collèges communautaires de London, Windsor, Hamilton, le collège Algonquin à Ottawa, deux des collèges de Toronto, Sheridan et un autre, ainsi que de Kirkland Lake et Haileybury. Les collèges communautaires des autres provinces nous ont également parlé de ce problème. Tout le monde s'est montré coopératif. Nous avons aussi entendu le point de vue des syndicats et des représentants des chômeurs et des groupes d'intérêts spéciaux. Notre base d'information est donc très large. Nous tenons à vous remercier d'être venus témoigner devant nous aujourd'hui.

[Text]

Mr. Curtis: Mr. Chairman, we have taken a lot of your time and we appreciate that consideration. Thank you very much.

The Chairman: You are welcome.

Now, those are the witnesses for this morning. We did very well on our schedule and our agenda. This afternoon we have the Social Planning Council of Thunder Bay and five groups who are going to come together for one hearing on problems of native employment. We have asked them to join together in a brief on that subject. That is in this room, and in the other room this afternoon they will have a number of witnesses as well.

So the meeting is adjourned until 2.00 p.m. when we will return to hear the rest of our witnesses.

AFTERNOON SITTING

• 1416

The Chairman: For your information, for the record, everything is recorded and printed later in a *Hansard*-like document. So when each person speaks, give your name before you speak. I see that the other person is Mr. Don Smith. Very good. Have you a written brief?

Mr. Ulrich Wendt (Director, Social Planning Council of Thunder Bay): Yes, we do. You may have a copy.

The Chairman: I think we do. We have a lot of briefs here. That is a very short brief so, if you wish, you may read it and then we will have a discussion on it. You may proceed.

Mr. Wendt: I am the Chairman of the Lakehead Social Planning Council Committee on Employment for the Eighties. We are very pleased with this opportunity to address the Task Force on Employment Opportunities for the '80s. In this presentation, we are focusing on the problems of disadvantaged workers with particular reference to northwestern Ontario. We will come to why we chose this particular topic in a moment.

As one of the formulators of the United Nations Declaration of Human Rights, Canada has accepted the principle that everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.

As you all know, this principle is reflected strongly in our social values. Canadians strongly depend on work for feelings of success and personal satisfaction. Although there are variances across age, sex and educational attainment, work is the single most important factor by which Canadians expect to meet their basic needs and by which they expect to contribute to the well-being of society. So work is more than just the production of goods and services; it means emotional fulfilment in the sense of self-worth as well.

[Translation]

M. Curtis: Monsieur le président, nous vous avons monopolisé et nous vous remercions de nous avoir accordé tout ce temps. Merci beaucoup.

Le président: Je vous en prie.

Nous avons donc entendu les témoins de la matinée. Nous avons respecté notre horaire et notre calendrier. Cette après-midi, nous accueillerons le Social Planning Council (conseil de planification sociale) de Thunder Bay et cinq groupes qui comparaissent en même temps pour nous parler des problèmes d'emploi des autochtones. Nous leur avons demandé de présenter un mémoire commun. Cela se passera dans cette salle, et dans une autre ils auront un certain nombre de témoins également.

La séance est donc levée jusqu'à deux heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Je voudrais vous signaler, pour votre gouverne, que tout ce qui se dit ici est enregistré pour être publié par la suite dans une brochure semblable au *hansard*. Vous devez par conséquent donner votre nom lorsque vous commencez à parler. Je vois que l'autre témoin est M. Don Smith. Très bien. Avez-vous présenté un mémoire?

M. Ulrich Wendt (directeur, Conseil de la planification sociale de Thunder Bay): Oui, vous en avez sans doute un exemplaire.

Le président: Je pense que nous en avons un avec toute cette série. Je vois qu'il s'agit d'un mémoire très court. Si vous le voulez, vous pouvez en donner lecture, puis nous en discuterons. Vous avez la parole.

M. Wendt: Je suis le président du Comité de l'emploi dans les années 80 qui relève du Conseil de la planification sociale de la tête des Lacs. Nous sommes très heureux d'avoir l'occasion de nous adresser au Groupe d'étude des perspectives d'emploi des années 80. Dans ce mémoire, nous examinons surtout les difficultés des travailleurs défavorisés, et particulièrement ceux du nord-ouest de l'Ontario. Nous expliquerons un peu plus loin les raisons pour lesquelles nous avons choisi ce thème.

Ayant contribué à la formulation de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, il est évident que le Canada souscrit au principe que chacun a droit au travail, au libre choix de son emploi, à des conditions de travail justes et favorables et à la protection contre le chômage.

Comme tout le monde le sait, ce principe a influé d'une façon très marquée sur nos valeurs sociales. C'est surtout de leur travail que les Canadiens tirent de la satisfaction personnelle. Bien qu'il y ait des différences selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité, le travail est le plus important des éléments sur lesquels les Canadiens comptent pour satisfaire leurs besoins de base et contribuer au bien-être de la société. Le travail représente donc plus que la simple production de biens et de services, c'est aussi un moyen de réalisation de soi et de sa propre valeur.

[Texte]

However, not all Canadians have equal access to the world of work. Disadvantaged workers are either deprived of employment subject to serious periods of unemployment or under-employment or are victims of harsh, dangerous and arduous working conditions, or are paid at a rate less than that generally considered a basic minimum for an adequate standard of living.

• 1420

By disadvantaged workers we mean those who cannot compete equitably for adequate employment. This definition implies that categories will change as economic conditions and social attitudes change. At the moment, in Canada, these groups include older workers, women, youth, native people, people of different ethnic origin and the physically and mentally disabled.

I say, at the moment, because, clearly, in the past, we have seen periods when young workers were actually at an advantage in terms of employment. We may see a point in the not-too-distant future when older workers, no longer, will be seen as at an economic disadvantage in the labour force. And that may also be true for women, as well, when, and if, the trend and policy continues in that direction.

However, in this presentation we would like to focus on the plight of the physically disabled persons and, specifically, in northwestern Ontario, as an example of an approach that, we believe, could be adopted for all disadvantaged groups.

We believe there is ample evidence that present methods for bringing physically disabled persons into the mainstream of the world of work are not successful. In this presentation, we will outline some of the reasons the present methods are not working. We will suggest, then, an alternative and discuss some ways of implementing this alternative.

Even if we define the problem narrowly and are conservative in our estimates, by focusing on a supply side analysis of unemployment, we conclude that relatively large numbers of disadvantaged workers can be identified and that the barriers to employment are severe and complex.

It is estimated that, in Thunder Bay, over 5,000 working-age individuals are moderately to severely disabled. This group has been deemed employable under favourable circumstances. Only 36 per cent of this group is employed. This leaves a need for over 3,000 suitable jobs for this group.

Since this is a federal task force we will concentrate primarily on the federal methods for bringing this target group into employment and how effective these methods are in Thunder Bay. Essentially the present method used by the federal government is to provide incentives to employers through tax concessions or through special grants.

According to a study, conducted jointly in the summer of 1980 by the Thunder branch of the Ontario March of Dimes

[Traduction]

Malheureusement, tous les Canadiens n'ont pas également accès au monde du travail. Les travailleurs défavorisés sont privés d'emploi, connaissent de longues périodes de chômage ou de sous-emploi, sont victimes de conditions de travail trop dures, dangereuses ou ardues, ou encore sont payés à un taux inférieur à ce que l'on considère généralement comme étant le strict minimum nécessaire pour mener une vie décente.

Nous entendons par travailleurs défavorisés ceux qui ne peuvent se présenter à un emploi convenable avec autant de chances que d'autres de l'emporter. Cette définition implique que les catégories changent à mesure que les conditions économiques et les attitudes sociales évoluent. Dans le Canada d'aujourd'hui, ces groupes comprennent les travailleurs âgés, les femmes, les jeunes, les autochtones, des gens de diverses origines ethniques ainsi que les handicapés physiques et mentaux.

Je parle du Canada d'aujourd'hui parce qu'il est évident qu'il fut un temps où les jeunes étaient avantagés sur le marché du travail, parce qu'il se pourrait fort bien aussi que, dans un avenir pas trop lointain, les travailleurs âgés ne soient plus défavorisés dans les rangs de la population active. Il en est de même pour les femmes, si la tendance et les politiques actuelles se maintiennent.

Cependant, nous voudrions insister surtout, dans le présent mémoire, sur les difficultés que connaissent les handicapés physiques, particulièrement dans le nord-ouest de l'Ontario, et proposer une approche qui, nous le croyons, pourrait être adoptée à l'égard de tous les groupes défavorisés.

À notre avis, les preuves abondent que les moyens mis en œuvre pour intégrer pleinement les handicapés physiques à la population active ne portent pas fruit. Nous exposerons ici quelques-unes des raisons pour lesquelles les méthodes actuelles ne sont pas efficaces. Nous proposerons ensuite une méthode qui nous semble plus avantageuse, puis examinerons les moyens de l'appliquer.

Même en définissant le problème de façon étroite et en adoptant des estimations fort modérées grâce à une analyse du chômage basée sur l'offre, nous devons conclure que le nombre de travailleurs défavorisés est relativement élevé et que les obstacles à l'emploi sont pour eux aussi sérieux que complexes.

On estime qu'il y a à Thunder Bay plus de 5,000 personnes en âge de travailler qui souffrent d'un handicap physique modéré à sérieux. En principe, ce groupe est apte à travailler dans des conditions favorables. Pourtant, seuls 36 p. 100 des membres du groupe ont un emploi. Thunder Bay a donc besoin de plus de 3,000 emplois appropriés pour ces personnes.

Comme nous nous adressons à un groupe d'étude fédéral, nous limiterons pratiquement notre examen aux méthodes que les autorités fédérales appliquent pour intégrer ce groupe au monde du travail. La méthode actuelle consiste essentiellement à inciter les employeurs à embaucher ces gens en leur offrant des concessions fiscales et des subventions spéciales.

Selon une étude, menée conjointement au cours de l'été de 1980 par la succursale de Thunder Bay de l'Ontario March of

[Text]

and the Handicapped Action Group, the majority of local employers did not base their decisions about hiring disabled workers on government incentive programs, even though more than half were well aware of the various programs. Fully 73.8 per cent of all respondents to the survey said that government incentive programs do not affect their decisions about hiring a disabled worker. There were 172 employers interviewed for the purposes of this study.

Moreover, 67.6 per cent of all the respondents said they would not be interested in obtaining more information about government incentive programs.

Employers provided a long list of reasons why they considered the physically disabled to be less desirable workers. This list included the belief that the disabled had a higher turnover rate, that they were less productive and that they were less dependable. These beliefs appear to be widely held even though there is ample evidence to the contrary.

We believe, therefore, an affirmative action program should be initiated by the federal government. Such a program could take one of two forms:

First, legislation could be passed, or negotiations could be developed, to compel employers to hire a certain quota of disabled individuals. This method is in operation, already, in some western countries, for example, West Germany and Great Britain, with varying rates of success. We believe this option has some disadvantages and should not be attempted until other avenues have failed.

The second option combines a package of maintaining, or slightly increasing, the present incentive programs, increasing employer awareness through public relations programs, reducing or removing physical barriers and, finally, making the disabled employee more able to compete on an equal basis. This is the option we would recommend and we respectfully suggest that your task force could have a major role to play in making recommendations to increase the ability of the disabled person to compete.

• 1425

Under the topic "The competitive edge", we anticipate that your task force will identify the shortages of new job skills Canada will be facing in the 80's and that these shortages will be severe. In other words, we anticipate that you will be able to carry out your mandate.

The majority of these skills will be based on training and on mental ability rather than on physical strength. This is an assumption, clearly, but I think it is a fair assumption.

The "Disabled Services Project", for example, found that the majority of Thunder Bay employers valued the ability of workers to handle intermediate and complex data far more highly than manual dexterity. Moreover, the majority of employers valued vocational education and special training far more highly than previous work experience; that is, over 50 per

[Translation]

Dimes» et le «Handicapped Action Group» (Groupe de défense des handicapés), la majorité des employeurs locaux ne tiennent pas compte des mesures incitatives fédérales dans leur décision d'engager ou non des handicapés, en dépit du fait que plus de la moitié de ces employeurs connaissent l'existence de ces mesures. En fait, 73,8 p. 100 des répondants ont dit que les mesures incitatives du gouvernement n'avaient pas du tout influencé leur décision. Au total, 172 employeurs avaient été interrogés dans le cadre de l'enquête.

Qui plus est, 67,6 p. 100 des répondants ont dit qu'ils ne désiraient pas obtenir plus de renseignements sur les programmes incitatifs du gouvernement.

Les employeurs ont donné une longue liste de raisons pour lesquelles ils considèrent peu souhaitable d'embaucher des handicapés physiques, notamment: taux de rotation élevé, productivité inférieure, fiabilité moindre. Ces raisons sont très souvent invoquées malgré les nombreuses preuves du contraire.

Nous croyons par conséquent que le gouvernement fédéral devrait entreprendre un programme de promotion sociale qui revêtirait l'une de deux formes.

Premièrement, on pourrait, par voie législative ou par voie de négociations, imposer aux employeurs d'engager un certain taux de handicapés. Cette méthode est déjà appliquée dans un certain nombre de pays occidentaux dont l'Allemagne de l'Ouest et la Grande-Bretagne, avec un succès variable. Nous estimons qu'elle a certains inconvénients et qu'il ne faudrait pas y recourir avant que d'autres tentatives n'aient été faites sans succès.

La seconde option consiste en un ensemble de mesures qui permettrait de maintenir ou de renforcer légèrement les programmes d'incitation actuels, de sensibiliser les employeurs par des campagnes de relations publiques, d'éliminer ou de réduire les obstacles matériels et, enfin, de rendre les handicapés plus aptes à faire leur chemin dans le monde du travail sur une base égale. C'est cette option que nous recommandons. Nous pensons d'ailleurs que votre Groupe d'étude pourrait jouer un rôle de premier plan à cet égard en formulant des recommandations susceptibles de rendre les handicapés plus apte à obtenir des emplois.

Sous la rubrique des «atouts professionnels», nous croyons que votre Groupe d'étude déterminera les pénuries d'aptitudes professionnelles que le Canada connaîtra dans les années 80 et que ces pénuries seront importantes. En d'autres termes, nous croyons que vous serez en mesure de réaliser votre mandat.

La plupart de ces aptitudes seront plus fonction de formation et de capacité intellectuelle que de force physique. Bien sûr, ce n'est là qu'une hypothèse, mais je pense qu'il est raisonnable de l'avancer.

Ainsi, le «Projet des services aux handicapés» a permis de se rendre compte que la majorité des employeurs de Thunder Bay trouvent beaucoup plus précieux les travailleurs capables de manipuler des données de moyenne ou de grande complexité que les travailleurs d'une grande dextérité manuelle. De plus, la plupart des employeurs accordent beaucoup plus de valeur à

[Texte]

cent as opposed to under 9 per cent. Now that may be a surprising finding for some of us, for those of us who have always valued experience over mere book learning. This strongly indicates a growing awareness of a possible shortage of new relevant skills in the near future. Again this is an assumption, but, again, I think a valid assumption, that the reason employers are valuing training is because past experience is not any longer valid for the new job requirements.

We propose, therefore, that when new training programs to meet the demands for new skills are established, disadvantaged workers generally, and physically-disabled workers specifically, be given precedence on the basis of ability to acquire the skills rather than on the basis of previous education.

In this way we believe a substantial number of physically-disabled people will be to upgrade their skills in areas of expertise which will be strongly in demand in the 80's. If this projected demand materializes, then, these people will have developed a competitive edge sufficient to allow them to move to the mainstream of the work world.

In our last couple of minutes we would like to point to some of the other barriers that need to be eliminated if this strategy can be successfully adopted.

The need is to eliminate the historical barriers against disabled workers which have resulted in their higher unemployment rates, their lower pay and their lower occupational status. It is to act on the words of Mr. Fairweather that "equal treatment has a discriminatory effect". We agree, and we urge action to overcome this.

Recognizing that educational opportunities for disabled persons are not yet equal to those open to the rest of the public, we suggest that certain preferential practices will have to be established. First, special screening techniques should be developed to determine potential rather than present perceived skill level. Secondly, funding and opportunities should be made available to effect necessary upgrading.

Recognizing that physical barriers still exist, we recommend that all present training facilities be made accessible and that there be a sensitivity to the problem for all future construction.

Income maintenance levels for disabled students are inadequate and are, in themselves, often a barrier.

Because historically the disabled student has faced many barriers of attitude, as well as physical and social barriers, traditional advertising of opportunities will not be sufficient. We recommend, therefore, that personal contact be used to acquaint the disabled person with the possibility to learn one of the skills which will be identified by this task force.

[Traduction]

la formation professionnelle et à la formation spéciale qu'à l'expérience antérieure (50 p. 100 contre 9 p. 100). Cette constatation pourrait surprendre quelques-uns d'entre nous, en particulier ceux qui ont toujours cru que l'expérience valait bien plus que les études. Mais c'est probablement là l'indice d'une conscience croissante chez les employeurs de la possibilité d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans un proche avenir. Une fois de plus, ce n'est là qu'une hypothèse, mais nous la croyons valide: les employeurs préfèrent la formation à l'expérience parce qu'ils estiment que cette dernière ne sera pas utile dans les nouveaux métiers de l'avenir.

Notre proposition est donc la suivante: lors de la mise en œuvre de nouveaux programmes de formation destinés à répondre aux besoins dans de nouveaux domaines de spécialisation, on devrait accorder la priorité aux travailleurs défavorisés en général, et aux travailleurs handicapés en particulier, en fonction de leur aptitude à apprendre plutôt que des études qu'ils ont déjà faites.

De cette façon, un nombre important d'handicapés physiques pourront acquérir de nouvelles compétences dans des domaines susceptibles d'offrir des débouchés considérables dans les années 80. Si ces débouchés se concrétisent, alors ces gens auront un avantage suffisant pour leur permettre de s'intégrer pleinement dans le monde du travail.

Nous aimerions, dans les quelques minutes qui nous restent, signaler quelques-uns des obstacles qu'il faudrait éliminer pour assurer le succès de cette entreprise.

Il faut d'abord abattre les obstacles historiques qui ont valu aux travailleurs handicapés un chômage supérieur, un salaire moindre et une condition professionnelle inférieure. D'après M. Fairweather, «un traitement égal a des effets discriminatoires». Nous en convenons et nous exhortons les autorités à prendre les mesures qui s'imposent à cet égard.

Conscients du fait que les possibilités d'instruction des handicapés ne sont pas encore égales à celles dont jouit le reste de la population, nous croyons nécessaire d'adopter certaines pratiques qui les favorisent. D'abord, il faudrait concevoir des techniques spéciales de sélection permettant de déterminer le potentiel plutôt que les aptitudes établies. Ensuite, un financement adéquat et des possibilités accrues devraient être prévus pour amener les améliorations souhaitées.

Conscients du fait qu'il existe encore des obstacles matériels, nous recommandons que toutes les installations de formation actuelles soient rendues accessibles et qu'on prévoie ce genre de difficultés lors de la planification de nouveaux bâtiments.

Les allocations de subsistance versées aux stagiaires handicapés sont insuffisantes et constituent souvent un obstacle en elles-mêmes.

Parce que les stagiaires handicapés ont de tout temps souffert de nombreux obstacles dus à l'attitude des gens envers eux, en plus des obstacles matériels et sociaux, les moyens habituels de faire connaître au public les possibilités de formation seront insuffisants. Nous recommandons par conséquent qu'on ait recours aux contacts personnels pour informer les handicapés de la possibilité d'apprendre les nouvelles techniques que le Groupe d'étude déterminera.

[Text]

In closing, we wish the task force every success in its attempt to identify areas where shortages of skilled workers may occur in the future. When you consider action to offset those shortages we hope you will give serious consideration to our proposal for an affirmative action program to help disadvantaged workers take advantage of the training programs which will be needed. Thank you very much for your attention.

• 1430

The Chairman: Thank you. I think I should point out that our mandate is very broad; it not only includes the identification of trades that will be in scarce supply, but also determines how we can best train our Canadian working population—disabled, disadvantaged, or otherwise—to fill those jobs. Therefore your brief is very much to the point. We have had others who have made similar—not completely similar—points in other parts of the country, but it is always interesting to go to various parts of this very large country and see that people think alike on similar matters.

So that we will have a better understanding of the background from which you have made your recommendations and your analysis, could you tell us a bit about the Lakehead Social Planning Council and your work with it; in particular, I would like to know whether you come in contact with many disadvantaged workers, including disabled workers.

Mr. Wendt: The Lakehead Social Planning Council has been in existence since the mid-sixties. It is similar to many other voluntary citizen action councils. Our basic theme is that citizen participation enhances the democratic process. Therefore I guess our mandate is to improve or assist in the improving of social conditions for all of our citizens, and as a result we tend to focus on those with particular disadvantages. In the past we have had extensive connections with people with physical disabilities, both through an organization which we originally formed and which subsequently became independent, the Handicapped Action Group, and also through joint activities with various bodies, both voluntary agencies and government agencies, working with disabled people through our Committee on Disabilities.

I could go on and list a range of things we have done in the past, but I do not think it is particularly relevant here.

The Chairman: What I would like to know is whether you actually do counselling or advocacy for disadvantaged workers—do you restrict yourself to policy development and lobbying and that sort of thing? Are you dealing with actual casework?

Mr. Wendt: Like every other social planning council, we do not do casework. We do not directly deliver services of that sort.

The Chairman: I see.

Mr. Wendt: Our services are planning and research and citizen advocacy.

The Chairman: Oh, so you do do citizen advocacy?

[Translation]

En conclusion, nous souhaitons au Groupe d'étude tout le succès possible dans ses efforts visant à définir les domaines dans lesquels il y aura pénurie de travailleurs qualifiés à l'avenir. Lorsque vous envisagerez les mesures nécessaires pour parer à ces pénuries, nous espérons que vous voudrez bien examiner sérieusement notre proposition tendant à aider les travailleurs handicapés à profiter des programmes de formation qui seront institués. Je vous remercie de votre attention.

Le président: Merci. Je devrais signaler, je pense, que notre mandat est très étendu. Il comprend non seulement la détermination des domaines où il risque d'y avoir pénurie de main-d'œuvre, mais aussi la définition des meilleurs moyens de former les travailleurs canadiens—les handicapés, les défavorisés et les autres. Par conséquent, votre mémoire est très opportun. Nous avons reçu des témoignages semblables—pas identiques, mais semblables—dans d'autres régions du pays. Mais il est toujours intéressant de constater en parcourant ce territoire si vaste que les gens envisagent de la même façon des problèmes similaires.

Pour mieux comprendre vos recommandations et votre analyse, je voudrais vous demander de nous donner quelques renseignements sur le Conseil de la planification sociale et la tête des Lacs et sur votre travail au sein de cet organisme. Je voudrais en particulier savoir si vous avez des contacts fréquents avec des travailleurs défavorisés et handicapés.

M. Wendt: Le Conseil de la planification sociale de la tête des Lacs existe depuis le milieu des années 60. Ses activités sont très semblables à celles de nombreux autres comités d'action bénévoles. Notre thème fondamental est que la participation des citoyens améliore le processus démocratique. Je peux donc dire que notre mandat consiste à améliorer ou à aider à améliorer les conditions sociales au profit de tous les citoyens, et particulièrement les défavorisés. Dans le passé, nous avons eu des contacts fréquents et étroits avec des handicapés physiques, tant par l'intermédiaire d'un organisme que nous avions créé à l'origine et qui est devenu indépendant par la suite—le Groupe de défense des handicapés—que dans le cadre d'une action commune avec divers organismes bénévoles et gouvernementaux s'occupant de handicapés en collaboration avec notre Comité d'aide aux invalides.

Je pourrais mentionner toute une série d'initiatives que nous avons réalisées dans le passé, mais je ne pense pas que ce soit indiqué maintenant.

Le président: Je voudrais savoir si vous avez des services d'orientation, si vous prenez la défense des travailleurs défavorisés, ou si vous vous limitez à l'élaboration de politiques, au lobbying et ce genre de choses. Vous occupez-vous de cas individuels?

M. Wendt: Comme tous les autres conseils de planification sociale, nous ne nous occupons pas de cas individuels, nous n'assurons pas directement de services de ce genre.

Le président: Je vois.

M. Wendt: Nos services comprennent la planification, la recherche et la défense des citoyens.

Le président: Vous prenez donc la défense des citoyens?

[*Texte*]

Mr. Wendt: Not for particular individuals . . .

The Chairman: I see.

Mr. Wendt: . . . but for particular policies; for the changing of policy.

The Chairman: Yes. Well, is there a group here in Thunder Bay, an outreach group or whatever, which tries to deal with the chronically unemployed, the disadvantaged, the ones you referred to in your brief—which tries to deal with their individual employment problems through counselling, through advocacy, and otherwise?

Mr. Wendt: There are several. The March of Dimes Ability Centre is one such organization. The Handicapped Action Group also does some personal counselling. This is an incorporated, nonprofit organization run by handicapped people themselves.

The Chairman: Does your Social Planning Council have any full-time employees?

Mr. Wendt: Yes, Don Smith is our executive director. We also have an administrative assistant and a community development worker.

The Chairman: Are you financed through the United Appeal or the Red Feather or the municipal government? How do you pay your expenses?

Mr. Wendt: Maybe I should let Don speak to the financial structure of the Social Planning Council.

• 1435

Mr. Don Smith (Executive Director, Social Planning Council of Thunder Bay): The two main areas of funding are through the United Way, which provides almost 50 per cent, and the City of Thunder Bay, \$5.50. We get funds from other areas, such as our membership fees and maybe some special fund drive activities. Beyond that, we from time to time take on special projects for other bodies: we may get some money from the Secretary of State to do a particular project, that kind of thing.

The Chairman: To what extent do disadvantaged people, as defined in your brief, participate in your council, and especially, have input into your recommendations? I ask that because in some centres we have had groups who got up and spoke for the disadvantaged and then we had the disadvantaged people appearing after them and saying they did not speak for them, they would speak for themselves. I would like to know to what extent you do have disabled people and others you list in your brief as disadvantaged actually sitting down and discussing and inputting your recommendations.

Mr. Wendt: I would like to make it clear that we are speaking for the Social Planning Council and not for any other organization. We do have physically disabled people on our committees; specifically, the Committee on Disabilities. We have a very close association with organizations such as the Handicapped Action Group. Since they originally sprang from

[*Traduction*]

M. Wendt: Pas dans le cas de citoyens particuliers . . .

Le président: Je vois.

M. Wendt: . . . mais dans le cas de politiques particulières, afin de les faire modifier.

Le président: Très bien. Y a-t-il ici à Thunder Bay un groupe, d'action sociale ou autre, qui s'occupe des chômeurs chroniques, des défavorisés, de ceux que vous mentionnez dans votre mémoire, qui cherche à résoudre leurs problèmes individuels d'emploi en les conseillant, en prenant leur défense ou autrement?

M. Wendt: Il y en a plusieurs. Le March of Dimes Ability Centre en est un. Le Groupe de défense des handicapés fait aussi de l'orientation individuelle. C'est un organisme constitué en société sans but lucratif administré par les handicapés eux-mêmes.

Le président: Est-ce que votre Conseil de planification sociale a des employés à plein temps?

M. Wendt: Oui, Don Smith est notre directeur exécutif. Nous avons en outre un adjoint administratif et un travailleur social qui s'occupe de développement communautaire.

Le président: Êtes-vous financés par Centraide, par la Plume Rouge ou par la municipalité? Comment payez-vous vos frais?

M. Wendt: Peut-être devrais-je laisser Don Smith parler de la structure financière du Conseil de la planification sociale.

M. Don Smith (directeur exécutif, Conseil de la planification sociale de Thunder Bay): Nos deux principales sources de financement sont Centraide, qui nous fournit près de 50 p. 100 de notre budget, et la ville de Thunder Bay, qui nous verse \$5.50 par membre. Nous recevons des fonds d'autres sources, comme les cotisations de nos membres et peut-être quelques collectes spéciales. De temps en temps, nous réalisons en outre des projets spéciaux pour le compte d'autres organismes. Nous recevons ainsi certaines sommes du Secrétariat d'État pour un projet particulier ou autre chose du même genre.

Le président: Dans quelle mesure les défavorisés, selon la définition de votre mémoire, participent-ils aux travaux de votre Conseil et surtout à l'élaboration de vos recommandations? Je pose cette question parce qu'au cours de nos visites à certains centres, des groupes ont pris la parole au nom des défavorisés, et quand ces derniers eux-mêmes sont venus donner leur témoignage, ils ont dit que ces groupes ne les représentaient pas et qu'ils préféreraient parler eux-mêmes en leur propre nom. Je voulais donc savoir s'il y a des handicapés et d'autres gens parmi ceux que vous appelez les défavorisés dans votre mémoire, qui participent à vos réunions et à vos discussions et qui contribuent à la formulation de vos recommandations.

M. Wendt: Je voudrais établir bien clairement que nous parlons au nom du Conseil de la planification sociale et de personne d'autre. Nos comités comptent des handicapés physiques parmi leurs membres, surtout le Comité d'aide aux invalides. Nous collaborons étroitement avec des organismes tels que le Groupe de défense des handicapés. Ce Groupe

[Text]

the Social Planning Council, we still manage to have very close working relationships. Physically disabled people are on our board, although we do not have a specific slot for—I mean, it is a coincidence; it is based on ability rather than on disability, if I make myself clear. And whenever we go about preparing a submission such as this one, we make sure we have solicited several different points of view from different interest groups.

The Chairman: Thank you.

Among the unemployed you are speaking for, what percentage would be unemployed because they have no specific skills or trades? I expect only a rough answer, not a specific or exact one.

Mr. Wendt: The difficulty is that the data we have provided here is based on a 1972 study; so it is substantially out of date. At that time, the number of people with skills would have been very low. It is probably still quite low, but substantially higher than it was: although I am afraid I cannot give you specific data on that.

The Chairman: Would you say the major reason for their inability to find work is their lack of training in certain skills, whether it is as a machinist or a welder or an electrician; or is it due to their handicap or their minority status? Which would be the principal reason for their unemployment?

Mr. Wendt: The principal reason for their unemployment would be—it is difficult to say which is the principal reason. Certainly a contributing factor is the fact that some work places are not accessible. Nevertheless, probably if there is a principal reason, it is still employer attitudes. The point we are making in this brief is that neither educational programs nor government incentive programs have made a great deal of difference in employer attitudes. That is why we are suggesting that if physically disabled people could be given, in effect, first dibs on training opportunities, then the fact that we are anticipating a shortage of particular skills would make them better able to compete, since they would have, in effect, more skills than other workers. They will have, in effect, more to offer to be able to get equal work.

• 1440

The Chairman: Do you feel that this group of population would have a much greater opportunity to find work if they were highly trained in one skill or another, despite their handicap—for example, if you had a paraplegic who was highly skilled as a machinist or a blind person who was highly skilled as a computer programmer or whatever?

Mr. Wendt: Yes, we are making the assumption that that would make the difference. It is not an unfounded assumption given the sorts of indications we are already getting from employers that they are not able to find people with specific skills that they require. I think employers would go out of their

[Translation]

ayant à l'origine été créé par notre Conseil, nous maintenons avec lui des relations de travail très étroites. Notre conseil d'administration comprend des handicapés physiques, bien que nous n'ayons rien prévu de particulier à cet égard. En d'autres termes, c'est une coïncidence, notre choix se base sur les aptitudes plutôt que sur les infirmités, si je peux m'exprimer ainsi. Et chaque fois que nous rédigeons un mémoire comme celui que je viens de lire, nous sollicitons plusieurs points de vue différents de divers groupes intéressés.

Le président: Je vous remercie.

Parmi les chômeurs au nom desquels vous parlez, combien y en a-t-il qui ne trouvent pas d'emplois parce qu'ils n'ont pas un métier ou des aptitudes particulières? Une réponse très approximative me suffirait.

M. Wendt: Il m'est difficile de répondre parce que les données qui figurent dans ce document se fondent sur une étude menée en 1972, dont les résultats sont donc plus ou moins désuets. A ce moment, le nombre de travailleurs ayant des aptitudes spécialisées était très faible. Ce nombre demeure probablement fort peu élevé, mais il est sans doute supérieur à ce qu'il était. Je crains de ne pouvoir donner de réponse plus précise.

Le président: Diriez-vous que la principale raison de leur chômage est leur manque de formation dans certains domaines spécialisés, que ce soit l'outillage, la soudure ou l'électrotechnique, ou bien est-ce dû à leur handicap ou à leur condition minoritaire? Quelle est à votre avis la principale raison de leur chômage?

M. Wendt: C'est bien difficile de le dire. Bien sûr, l'un des facteurs qui contribue à leur chômage est l'accessibilité du lieu de travail. Quoi qu'il en soit, si je dois mentionner une raison dominante, je dirai qu'il s'agit de l'attitude des employeurs. Le principal argument de notre mémoire, c'est que ni les programmes d'éducation ni les mesures incitatives du gouvernement n'ont vraiment influencé l'attitude des employeurs. Voilà pourquoi nous estimons que si les handicapés physiques avaient en fait la priorité dans les programmes de formation, alors le fait que nous prévoyons une pénurie dans certains domaines constituerait pour eux un avantage puisqu'ils auraient plus de compétences professionnelles que les autres travailleurs. Ils auraient en effet plus à offrir pour un travail égal.

Le président: Pensez-vous que ce groupe de la population aurait de plus grandes chances de trouver du travail si ses membres avaient une formation poussée dans un domaine ou un autre, malgré leur handicap? Par exemple, un paraplégique ayant une formation poussée d'outilleur ou un aveugle ayant des connaissances approfondies en programmation d'ordinateur aurait-il de meilleures chances?

M. Wendt: Oui, nous posons l'hypothèse que cette formation fera toute la différence. Ce n'est pas là une hypothèse sans fondement compte tenu du fait que les employeurs disent qu'ils n'arrivent pas à trouver de travailleurs ayant les compétences dont ils ont besoin. Je pense que les employeurs quitteraient les

[Texte]

way—and have shown that they would go out of their way in the past—to accommodate people with the specific skills that they need.

The Chairman: I have already asked you for a rough guesstimate as to what percentage of the group you were speaking for were unskilled and you said, without giving me exact figures, a high percentage. Now I would like to know on a rough basis what percentage would be functionally illiterate. In other words, even if you were to have training programs available, would a large number of them need very basic education to prepare them for the training program?

Mr. Wendt: I can only speak, I suppose, from personal experience and individual cases are hard to generalize from; nevertheless, I have yet to meet a physically disabled person who is functionally illiterate.

The Chairman: Of course, I was not just asking the question with respect to physically disabled, I was asking it regarding the broad range of what are described as disadvantaged people.

Mr. Wendt: All right. In terms of disadvantaged people I would say—and this is based on another study—that a small percentage, perhaps as much as 10 per cent, would not have grade 8 or grade 10 level literacy, which is normally considered to be the minimum for skilled trades training.

The Chairman: For the ones that are developing today you would need at least high school, I would think—for the jobs that are developing in the 1980s, especially related to electronics and computers and automation. It appears—and this has been heavily testified before this committee—that what are considered semi-skilled trades are disappearing in favour of highly skilled trades.

In offices, for example, the word-processor is replacing the office equipment of the past. The more complex . . .

Mr. Wendt: Actually, it is no more difficult to operate a word-processor than a typewriter, so that in that sense there will probably be fewer people with typing skills required. That is a particular example, I think; but, even leaving that aside, I cannot help but agree that, yes, at some point we are going to have to make the decision to increase basic literacy of the society as a whole. That is, I suppose, an important component of what we are talking about but slightly aside from the key point that we are making.

The Chairman: Is there any institution in the Thunder Bay area which provides basic literacy training and skills training to the people in the group that you are concerned about? Do the secondary schools have special courses for them? Does the community college have special courses for them? In other words, are there training opportunities, both for literacy and for trades, in this area for these people?

[Traduction]

sentiers battus—ils l'ont déjà fait dans le passé—pour créer un milieu de travail favorable à des gens qui auraient les aptitudes spécialisées dont ils ont besoin.

Le président: Je vous ai demandé une estimation très approximative du pourcentage du groupe dont vous parlez qui n'a pas de compétences particulières et vous avez répondu, sans donner de chiffres précis, que ce pourcentage fort élevé. Je voudrais maintenant vous demander de me dire, encore une fois d'une façon très approximative, combien de ces gens sont fonctionnellement analphabètes. En d'autres termes, si nous avions effectivement des programmes de formation professionnelle, est-ce que beaucoup de ces gens auraient besoin d'abord de cours d'un niveau très élémentaire pour les préparer à la formation professionnelle?

M. Wendt: Je ne peux parler, je pense, que de mon expérience personnelle, et il est plutôt difficile de généraliser à partir de cas particuliers. De toute façon, je n'ai jamais personnellement rencontré de handicapé physique qui soit fonctionnellement analphabète.

Le président: Je ne posais pas la question pour les seuls handicapés physiques. Je pensais plutôt aux très nombreuses personnes qui sont classées parmi les défavorisées.

M. Wendt: En ce qui concerne les travailleurs défavorisés en général, une autre étude révèle qu'un faible pourcentage—peut-être 10 p. 100—n'ont pas atteint la huitième ou la dixième année qui représente ordinairement le minimum exigé pour être admissible à la formation professionnelle.

Le président: Dans les métiers qui se développent aujourd'hui et qui se développeront dans les années 80, surtout les métiers liés à l'électronique, les ordinateurs et l'automatisation, je dirai plutôt que le minimum exigé, ce sont des études secondaires complètes. Il semble—et les témoignages que nous avons reçus l'ont confirmé à maintes reprises—que les métiers dits semi-qualifiés sont en train de disparaître pour être remplacés par des métiers hautement spécialisés.

Dans les bureaux, par exemple, les machines de traitement des textes remplacent le matériel de bureau du passé. Les techniques les plus complexes . . .

M. Wendt: En fait, il n'est pas plus difficile de faire fonctionner une machine de traitement des textes qu'une machine à écrire ordinaire. En ce sens, nous aurons probablement besoin de moins de gens connaissant la dactylographie. Il s'agit là d'un cas particulier, je pense, mais, cela mis à part, je ne peux que convenir avec vous qu'en effet, il nous faudra à un moment donné prendre la décision d'augmenter le niveau de scolarité de base de la société dans son ensemble. Je suppose que c'est là un important élément du sujet dont nous parlons, bien que cette question ne soit pas directement liée à notre argument de base.

Le président: Y a-t-il à Thunder Bay des organismes qui dispensent un enseignement élémentaire et une formation professionnelle de base aux membres du groupe qui vous intéresse? Les écoles secondaires organisent-elles des cours spéciaux pour eux? Est-ce que le collège communautaire le fait? Bref, ces gens ont-ils des possibilités de formation générale et professionnelle dans la région?

[Text]

• 1445

Mr. Wendt: The community college is, I suppose, our first line of defence in this area. It provides basic literacy upgrading, academic upgrading of all sorts and also the training of skills. I am guessing that your committee will recommend, for Ontario at least, that the community college mandate be broadened to include a broader range of skill training. If this is so, then it would be relatively simple to build in additional opportunities for the people we are talking about. In terms of the physically disabled, again, there is no problem because our community college, at least, is accessible to the physically disabled.

The Chairman: In your brief you say:

It is estimated that in Thunder Bay, over 5,000 working age individuals are moderately to severely disabled.

Then you go on to say:

Only 36 per cent of this group is employed. This leaves a need for over 3,000 suitable jobs for this group.

Of course, what I am interested in knowing, since in order to get jobs you need some kind of training, is what is happening to these approximately 3,000 people. Have they tried to apply for training that is not available to them or have they failed in the training programs? Could you give us some idea?

Mr. Wendt: The reason is precisely the reason we indicated in the section on barriers. The training programs are only available to people with the required academic background and that depends on the particular training program. This tends to discriminate against the physically handicapped; against particular ethnic groups, especially natives; and, in some cases, against women simply because in the past it has been felt less necessary, if you like, for them to go on and finish high school and so on because there was precious little opportunity for them to do anything with that anyway. Therefore, we are suggesting focusing on ability to acquire skills, if you like, rather than on a demonstrated acquisition of skills—a high school diploma, for example.

The Chairman: Have you found any bars to this group's entering into apprenticeship programs? Do you know of any who have tried to enter apprenticeship programs and have been refused?

Mr. Wendt: Since we do not do direct counselling ourselves, I cannot cite specific instances; but we hear that not just employers' attitudes but counsellors' and admission officers' attitudes tend to be a barrier. Federal Manpower subsidy programs, for example, tend to favour those employees who are most likely to get jobs the soonest and so on. So I am afraid I cannot cite to you specific instances, but we are assuming that the problem exists.

[Translation]

M. Wendt: Le collège communautaire est, si je puis m'exprimer ainsi, notre première ligne de défense dans ce domaine. Il organise des cours élémentaires, des cours généraux de toutes sortes et des stages de formation professionnelle. Je suppose que votre Groupe d'étude recommandera, pour l'Ontario du moins, que le rôle des collèges communautaires soit étendu pour comprendre une gamme plus variée de cours de formation professionnelle. Si tel est le cas, il sera relativement facile d'assurer de meilleures possibilités aux gens qui nous intéressent. Il n'y aurait pas de difficultés dans le cas des handicapés physiques car notre collège communautaire du moins leur est accessible.

Le président: Vous dites ce qui suit dans votre mémoire:

On estime qu'il y a à Thunder Bay plus de 5,000 personnes en âge de travailler qui souffrent d'un handicap physique modéré à sérieux.

Et vous dites ensuite:

... seuls 36 p. 100 des membres du groupe ont un emploi. Thunder Bay a donc besoin de plus de 3,000 emplois appropriés pour ces personnes.

Pour obtenir un emploi, il faut une certaine formation. Je voudrais donc savoir ce qui est arrivé à ces quelques 3,000 handicapés. Ont-ils essayé en vain de s'inscrire à des programmes de formation? Ont-ils échoué à ces programmes? Pouvez-vous nous donner quelques précisions?

M. Wendt: Les motifs de leur chômage sont précisément ceux que nous exposons dans les paragraphes du mémoire qui traitent des obstacles. Les programmes de formation ne sont ouverts qu'à ceux qui ont un certain niveau de scolarité dépendant du domaine en cause. Cette condition tend à désavantager les handicapés physiques, certains groupes ethniques—surtout les autochtones—et parfois aussi les femmes. En effet, on estimait dans le passé que ces gens avaient moins besoin que les autres de poursuivre leurs études jusqu'au diplôme secondaire, par exemple. De toute façon, qu'auraient-ils fait d'un diplôme secondaire? Il n'y avait guère de débouchés pour eux. Voilà pourquoi nous proposons de fonder l'admissibilité aux programmes de formation sur l'aptitude à apprendre plutôt que sur les connaissances acquises antérieurement, dans le cadre d'études secondaires complètes, par exemple.

Le président: Avez-vous connaissance d'obstacles qui empêchent les membres de ce groupe d'être admis aux programmes d'apprentissage? Connaissez-vous des cas de gens qui ont essayé de s'inscrire à de tels programmes et qui ont été refusés?

M. Wendt: Comme nous ne dispensons pas directement de services d'orientation, je ne peux citer de cas précis. Mais nous entendons dire que ce n'est pas seulement l'attitude des employeurs qui constitue un obstacle. Celle des responsables de l'orientation et de l'admission en est un autre. Ainsi, les programmes fédéraux de subventions à la formation de la main-d'œuvre tendent à favoriser les travailleurs les plus susceptibles de se trouver un emploi dans les plus courts délais. Je

[*Texte*]

The Chairman: Would you say that the so-called work ethic is strong among disabled people? Do they want to work?

Mr. Wendt: Yes, they do.

The Chairman: They are not basically dependent in their thinking?

Mr. Wendt: We have found, for example, that when the Handicapped Action Group through their housing program started bringing people out of institutions into a semi-independent lifestyle, along with the demand for more independent housing arrangements, their clients tended also to want jobs, retraining, transportation opportunities, and so on. So if there is a mentality of dependence, it is more that the institutions seem to be dependent on their disabled clients than the other way round.

The Chairman: Well, I want to thank you very much for your brief and for your suggestions. As I said at the beginning we have had many representations on this point throughout the country, sometimes from handicapped action groups, and also from specific action groups on behalf of other citizens who have had difficulty finding work, whether they be ethnic minorities, women's groups, Indian or Inuit groups. We have had a lot of input on this subject, but I still welcome your appearance here because the more evidence we gather the better.

We are very concerned about this problem and intend to make recommendations to the federal government to improve their programs. We like to know about the experience of people in, Thunder Bay, for example with the programs, and you have told us about that. So thank you very much for coming here today.

Mr. Wendt: Thank you for the opportunity.

The Chairman: Next we were to hear a number of witnesses on the problems of Indian and the Métis people obtaining jobs and their employment problems. There were three or four groups which were coming together to make that presentation, but I hear that some have arrived and some are not here at this time. We had to move the schedule ahead because the first witness was sick. The co-ordinator of the group was supposed to be a Ms. Ruth Corbett, who is in charge of Native Programs at Confederation College. Is she here? No? Not yet. I see. Then, another group contributing to this presentation was Xavier Michon from the Indian Friendship Centre, who is the executive director. He is here. Then we have the Ontario Native Women's Association, Priscilla Simard. Is she here? Okay. Is Tom O'Connor from the Ontario Métis and Non-Status Indians Association here? No? You have two people... still to arrive from Toronto to help with the presentation? That is too bad. We were in Toronto; they could have come before us there. Please give us a few moments; we will see how we can get these appearances organized.

[*Traduction*]

crains donc de ne pouvoir vous citer de cas précis, mais nous croyons que le problème existe bel et bien.

• 1450

Le président: Croyez-vous que chez ceux qui souffrent d'incapacités, la soi-disant éthique du travail soit forte? Est-ce qu'ils veulent travailler?

M. Wendt: Oui, ils veulent travailler.

Le président: N'ont-ils pas avant tout le sentiment d'être à la charge des autres?

M. Wendt: Lorsque, au moyen de son programme de logement, le Groupe de défense des handicapés a fait sortir des gens des institutions pour leur donner une indépendance partielle, ces personnes avaient tendance à demander, en plus des emplois, des cours de recyclage, des moyens de transport et ainsi de suite. Ce sont plutôt les institutions qui semblent dépendre de leurs clients handicapés.

Le président: Je vous remercie beaucoup de votre mémoire et de vos propositions. Comme je l'ai dit au début, de nombreux groupes nous ont parlé de cette question un peu partout dans le pays, que ce soit pour la défense des handicapés ou d'autres personnes qui ont de la difficulté à trouver du travail, comme les minorités ethniques, les groupes de femmes, les Indiens ou les Inuits. Nous sommes toutefois heureux de votre contribution, puisqu'il est préférable que nous recueillions le plus de témoignages possible.

Nous nous préoccupons énormément de ce problème et nous voulons présenter des recommandations afin que le gouvernement fédéral améliore ses programmes. Nous voulons savoir, par exemple, ce que représentent ces programmes pour les gens de Thunder Bay et vous nous l'avez dit. Nous vous en sommes reconnaissants.

M. Wendt: Merci de nous en avoir donné l'occasion.

Le président: Quelques témoins devaient nous parler des problèmes d'emploi des Indiens et des Métis et de leur difficulté à obtenir du travail. Trois ou quatre groupes devaient faire une présentation conjointe, mais il semble que certains ne soient pas encore arrivés. Il nous a fallu modifier l'ordre de comparution parce que le premier témoin était malade. La coordonnatrice du groupe devait être une dame nommée Ruth Corbett, qui est responsable des programmes des autochtones au *Confederation College*. Elle n'est pas ici, mais un de ceux qui devaient participer à la présentation est arrivé; il s'agit de M. Xavier Michon, directeur exécutif du Centre d'amitié des Indiens. Il y a aussi M^{me} Priscilla Simard de l'Association des femmes autochtones de l'Ontario. M. Tom O'Connor de l'Association des Indiens non inscrits et des Métis de l'Ontario n'est pas encore là. Deux personnes qui devaient venir de Toronto pour participer à la présentation ne sont pas arrivées. C'est dommage qu'elles ne soient pas venues témoigner alors que nous étions à Toronto. Il nous faudra quelques instants pour déterminer de quelle façon nous allons procéder.

[Text]

• 1455

Since you are all dealing with the same problem, the problem of native people and employment, if you are here, Mr. Michon, we will listen to your remarks and then at the end after we hear the others and put questions to all of you. If you want to make your presentation to me now that is fine, and when the others come in the room, would somebody tell Mr. Bellemare they are here so that we know.

Welcome, Mr. Michon, we will be pleased to hear your views on this important problem.

Mr. Xavier Michon (Executive Director, Indian Friendship Centre): First of all, I want to thank you for the opportunity. I met you before on several occasions. In 1975, you were in Edmonton and you got something going in that particular area on the task force on correctional services and you got things moving at that particular time for which I want to congratulate you but it took several years before you could get something done. I hope the unemployment situation does not hinder you in getting something going immediately because there is a problem as regards native people.

I have a submission here, Mr. Chairman.

The Chairman: Do you want to read your brief, Mr. Michon?

Mr. Michon: It all depends whether you have the time for us to read it.

The Chairman: I see it is not a long one, it is only two or three pages, I think you could start reading it since you spent time organizing it.

Everything that is said here today is recorded and printed and put out in a *Hansard* form. We could print your submission as if you read it even though you do not, or you could read it. If you just want it printed as you have prepared it, you may make a few points verbally and then after we hear the next group ask you questions about it. It is your choice.

Mr. Michon: Well, if you want to read it over. I do not particularly want to read it, but I think there are a lot of points in here that you could look at and get moving on, and it did take a hell of a lot of time to do this.

I hope you people are really concerned about unemployment for native women and also native people who are coming into the community because that is what I am concerned about. If you are not concerned about it, I think you are wasting a hell of a lot of people's time. If we do not get moving on it very shortly, I think it will hinder the whole movement of migrating native people into the cities.

The Chairman: Of course we are very interested in it. We have had 60 meetings now in Canada and every place we have gone we have had native groups appearing before us who have been repeating the same message with little variation. In Ottawa, we also had the National Indian Brotherhood, the Native Council of Canada and the Inuit Tapirisat of Canada. We have had all the native groups before us on this problem and we do consider it a very serious problem.

What we will do is append your brief, print it and read it and put it in our hopper for recommendations and for consideration and then in a few minutes will be asking some specific questions about it.

[Translation]

Vous traitez tous du même problème, celui de l'emploi pour les autochtones; puisque vous êtes ici, monsieur Michon, nous allons d'abord entendre vos observations puis à la fin, lorsque tous auront parlé, nous poserons des questions à l'ensemble du groupe. Si les autres arrivent pendant la lecture de votre mémoire, quelqu'un pourrait-il le dire à M. Bellemare pour que nous le sachions?

Vous êtes le bienvenu, monsieur Michon; nous serons heureux d'entendre vos opinions sur cette question importante.

M. Xavier Michon (directeur exécutif, Centre d'amitié des Indiens): Merci. Je vous ai déjà rencontré à plusieurs occasions. En 1975, vous vous êtes rendu à Edmonton avec le groupe de travail sur les services correctionnels; vous avez fait bouger les choses dans ce domaine, bien qu'il vous ait fallu plusieurs années pour le faire, et je vous en félicite. J'espère que le problème du chômage ne vous empêchera pas d'agir immédiatement, parce que ce problème touche aussi les autochtones.

J'ai un mémoire à vous présenter, monsieur le Président.

Le président: Désirez-vous le lire, monsieur Michon?

M. Michon: Est-ce que nous avons le temps de le lire?

Le président: Je vois qu'il n'est pas très long, deux ou trois pages à peine. Vous pouvez donc commencer à le lire, puisque vous avez fait l'effort de le rédiger.

Tout ce qui se dit ici aujourd'hui est enregistré et imprimé sous forme de *Hansard*. Vous pouvez lire votre texte ou nous pouvons l'imprimer comme si vous l'aviez lu. Si vous voulez tout simplement qu'il soit imprimé dans sa forme actuelle, vous pouvez faire quelques observations et nous vous poserons des questions lorsque nous aurons entendu l'autre groupe. A vous de décider.

M. Michon: Si vous voulez le regarder, je ne tiens pas à le lire, mais il m'a fallu beaucoup de temps pour le préparer et je crois qu'il contient beaucoup de points sur lesquels vous pourriez agir.

J'ose croire que vous vous préoccupez tout comme moi du chômage chez les femmes autochtones et chez les autochtones qui entrent dans la collectivité. Sinon, vous faites perdre leur temps à un grand nombre de gens. Si nous n'agissons pas très bientôt, je crois que toute la migration des autochtones vers les villes va en souffrir.

Le président: Il est évident que cette question nous intéresse beaucoup. Nous avons tenu 60 réunions au Canada et partout où nous sommes allés, des groupes d'autochtones nous ont répété à peu de choses près le même message. A Ottawa, nous avons entendu la Fraternité nationale des Indiens, le Conseil des autochtones du Canada et l'Inuit Tapirisat du Canada. Ils nous ont tous parlé du même problème que nous considérons très sérieux.

Nous allons annexer votre mémoire au procès-verbal; nous allons le lire et le passer au point fin pour en tirer les recommandations. Dans quelques instants, nous allons vous poser des questions précises à ce sujet.

[Texte]

Mr. Michon: All right.

The Chairman: This will be printed with our record and then we will be asking you some specific questions about it. In the meantime, there are other groups here touching on the same problem. I am going to let them present their brief and, then, we will have you back at the table in a short while and I will be putting questions and whoever wishes will help in answering those questions.

• 1500

Do we have any of the others here? Did somebody say Ruth Corbett was here?

Ms. Priscilla Simard (Provincial Co-ordinator, Ontario Native Women's Association): No, she is not.

The Chairman: She is the one that is coming in.

Ms. Simard: Yes, if I may explain, Mr. Chairman?

The Chairman: Sure.

Ms. Simard: When they originally scheduled to make recommendations for the commission, in view of the fact that there were four native presentations, the co-ordinator of this task force, in Ottawa, was in contact with a lady by the name of Mrs. Ruth Corbett.

The Chairman: Yes.

Ms. Simard: Mrs. Ruth Corbett and the co-ordinator worked out a mechanism of which the four natives groups could make a presentation. It was agreed, by the four groups, that Mrs. Ruth Corbett would make the presentation on our behalf and we would have our official spokespersons speak to the question and answer period which we thought was the most critical point of this whole task force.

The Chairman: Yes, okay.

Ms. Simard: In the event, on March 30, many of our groups have submitted, formally, to Ottawa, a copy of the original papers that were presented and from there we made summary papers. These summary papers were to be read, today, as part of an exercise by Ruth Corbett. Unfortunately, she has been detained for another ten minutes. However, I do not know how you want to deal with it at this point, but that is the background of our knowledge of our presentation.

The Chairman: That is fine. Perhaps one of you could read it, now, and when Donna Phillips comes she could help with answering the questions because I am sure one of you could read as well—I do not know, maybe she is a good reader—but when she is, here, she can come up with Mr. Michon and others to discuss the problem, but in the meanwhile just to put your summary on the record, maybe you would like to read it because it is just a question of reading, but it is very important that we get this on the record.

Ms. Simard: We have, here, in front of us the copy of the original proposal that was given to you on the employment needs of native women and native youth. The title of our proposal is: "Native Women And Native Youth, The Potential

[Traduction]

M. Michon: D'accord.

Le président: Nous allons l'imprimer avec notre procès-verbal et nous allons vous poser des questions précises. Entre-temps, il y a ici d'autres groupes qui traitent du même problème. Je vais les laisser présenter leur mémoire, puis vous reviendrez à la table; je vais poser des questions et ceux qui le désirent pourront aider à y répondre.

Est-ce que d'autres sont arrivés? Quelqu'un a-t-il dit que Mme Ruth Corbett était arrivée?

Mme Priscilla Simard (coordonnatrice provinciale, Association des femmes autochtones de l'Ontario): Non, elle n'est pas arrivée.

Le président: C'est elle qui doit venir.

Mme Simard: Permettez-moi d'expliquer, monsieur le président.

Le président: Certainement.

Mme Simard: Quand la décision a été prise de présenter des recommandations à la commission, comme il devait y avoir quatre mémoires d'autochtones, le coordonnateur du groupe de travail à Ottawa est entré en contact avec une dame du nom de Ruth Corbett.

Le président: Oui.

Mme Simard: Mme Ruth Corbett et le coordonnateur se sont entendus sur la façon de procéder pour que les quatre groupes d'autochtones présentent leurs mémoires. Les quatre groupes étaient d'accord pour que Mme Corbett parle en leur nom; nos porte-parole devaient ensuite répondre aux questions, puisque nous croyions que c'est ce qui importe le plus pour le groupe de travail.

Le président: C'est exact.

Mme Simard: A cet effet, plusieurs de nos groupes ont officiellement présenté à Ottawa le 30 mars une copie des mémoires d'origine, dont des résumés ont été tirés. Mme Ruth Corbett devait lire ces résumés aujourd'hui, mais elle a encore été retenue pendant une dizaine de minutes. Je ne sais pas comment vous voulez procéder; c'est là que les choses en sont.

Le président: Un des membres de votre groupe pourrait sans doute la remplacer pour faire la lecture du texte et lorsque Mme Donna Phillips arrivera, elle pourra venir avec M. Michon et d'autres répondre aux questions et discuter du problème; entre-temps, il importe que vous lisiez le texte afin qu'il soit inscrit au procès-verbal.

Mme Simard: Nous avons devant nous une copie de la proposition qui vous a été présentée à l'origine sur les besoins des femmes et des jeunes autochtones en matière d'emploi. Notre proposition s'intitule: «Les femmes et les jeunes parmi

[Text]

Work Force." However, Government must ease the Transition from a "Traditional Economy" to a "Wage earning economy".

The Ontario Native Women's Association proposes a number of recommendations based upon the findings that express the current labour-force participation of native women and native youth. Statistics compiled and analysed in four separate studies by the Native Community Branch, the Native Council of Canada, the National Indian Brotherhood and the Department of Indian Affairs, complements statistics that indicate a rapidly-growing native population. Furthermore, these statistics show that a significantly-large number of Indian population are migrating to urban centres at an alarming rate. Although such a large migration rate should indicate a similarly large labour-force participation rate, such is not the case especially when comparing the native participation rate with the entire country which is 40 per cent. Although on a comparative basis with the rest of the country, native labour-force participation is low but when viewed as a separate entity however there exists, within that group, an enormously large potential work force.

Native women and youth have been found statistically, to be the largest growing representative segment of the native population. Native youth, those under 20 years of age, alone, comprise 54 per cent of the population while native women make up 51 per cent of the native population.

Yet, native women, despite their large numbers, find themselves with an unemployment rate 5 per cent higher than their male native counterparts.

• 1505

ONWA recently completed a research book that exposed some present existing conditions that make it difficult for native women to secure employment. One such condition is the lack of active recruitment of native women and training necessary to equip them with the necessary skills to compete, successfully, in the job market. In addition to this problem, there appears to be a restricted access to any potential training opportunities when they do appear. As such, most native women are unable to attain the qualifications necessary for their entry into the highly skilled labour fields. Furthermore, the lower levels of educational attainment of native people places them well below the Canadian average, another disadvantage to consider.

While there are services available which are supposed to remedy these problems, at present they contain many inadequacies. Not only are most native people overwhelmed by the bureaucratic composition of such service agencies, but the effect it has on the people is that they tend to shy away from using them. Similarly, because of the size of such agencies, you usually find them established within the larger urban areas. The rural areas receive minimal, if any, services in their communities at all. It is a common complaint, oftentimes, that these services, even when utilized, do not match or suit people's qualifications to jobs available. Furthermore, there is an insensitivity inherent in the services provided. Not only are there no "follow-ups" for applicants, but there does not appear

[Translation]

les autochtones: Participation à la population active». Cependant, le gouvernement doit faciliter la transition entre une «économie traditionnelle» et une «économie de salariés».

L'Association des femmes autochtones de l'Ontario a présenté certaines recommandations en se fondant sur le taux actuel de participation à la population active des femmes et des jeunes parmi les autochtones. Il semble, d'après les chiffres recueillis dans le cadre de quatre études distinctes, celles de la Direction des communautés autochtones, du Conseil des autochtones du Canada, de la Fraternité nationale des Indiens et du ministère des Affaires indiennes, que la population autochtone augmente rapidement. Ces chiffres indiquent de plus que les Indiens se déplacent vers les centres urbains à un rythme alarmant. Leur taux de participation à la population active aurait dû refléter ce mouvement, mais ce n'est pas le cas, surtout si on le compare au taux d'activité des autochtones dans tout le pays, qui est de 40 p. 100. Le taux d'activité des autochtones est faible par rapport à celui du reste de la population, mais ce groupe constitue tout de même la source possible d'une main-d'œuvre très importante.

Les chiffres indiquent que, chez les autochtones, ce sont les femmes et les jeunes qui augmentent en nombre le plus rapidement. Les jeunes de moins de 20 ans constituent à eux seuls 54 p. 100 de la population autochtone, les femmes 51 p. 100.

Pourtant, le taux de chômage chez les femmes autochtones est de 5 p. 100 plus élevé que chez les hommes.

L'Association des femmes autochtones de l'Ontario vient de rédiger un document de recherche qui indique certaines des raisons pour lesquelles les femmes autochtones ont de la difficulté à obtenir un emploi. Par exemple, on ne cherche pas activement à les recruter ou à leur donner les compétences nécessaires pour qu'elles puissent faire concurrence avec succès sur le marché du travail. De plus, lorsque les possibilités de formation surviennent, l'accès semble y être limité. La plupart des femmes autochtones sont donc incapables d'obtenir les compétences nécessaires pour les secteurs de main-d'œuvre hautement spécialisés. Les autochtones sont en outre désavantagés parce que leur niveau de scolarité est bien en deçà de la moyenne canadienne.

Il y a aussi de nombreuses lacunes dans les services qui sont censés remédier à ces problèmes. La bureaucratie des agences de service intimide la plupart des autochtones, de sorte qu'ils ont tendance à les éviter. De plus, comme ces agences sont grandes, elles se trouvent normalement dans les grands centres urbains; il existe très peu de services dans les communautés rurales. On se plaint souvent que les emplois vers lesquels les personnes sont dirigées ne sont pas dans leur sphère de compétences. Il semble qu'il y ait aussi une certaine insensibilité, dans le sens qu'il n'y a pas de «suivi» et que l'on ne préoccupe peu de ceux qui n'obtiennent pas l'emploi recherché.

[Texte]

to be any concern for those clients who have unsatisfactory job referrals.

It is felt that manpower counsellors are unable to provide counselling that would seem to fit the native client needs. Perhaps if manpower were to adequately publicize the numerous services they offer, it would help clarify the present confusion. This could also help make the selection of training programs less subject to faulty decisions. It is furthermore a belief that the present job-creation programs do not address the underlying causal roots of clientele problems. It is felt that this is an essential criterion of counsellors, in order to be as effective as possible in helping clientele secure jobs. Short-term measures are only band-aid remedies and are not acceptable in trying to construct a client's ability in preparation for a successful job competition. There exists a strong need for more money to be channelled into additional support services, to further help job search and acquirement. The present amount of money is insufficient in its ability to cover a woman's need for day-care services, which are essential if the potential working-mother is to be available for employment or training.

In 1977, the federal government established its commitment to the recruitment and training of native people, in order to increase their numbers in the federal public service. The Office of Native Employment was established, through policy, for this purpose. So far it is observed as fulfilling a placement-office function, and, thereby, not meeting its policy objective as set down by the Federal government.

Presently it is unclear whether the Public Service Commission has revised its staffing policies and existing legislation to ensure that departments are able to carry out this policy. If this form of commitment is to have any sort of effect on native people at all, it must be implemented in such a way as to have a direct effect at the local level. It must always be kept in mind who the policy is intended to benefit and the best means to accomplish that goal. Since this policy has not noticeably had any effect on changing the departmental hiring procedure, it must be assumed that preference is still being given to those people possessing a formal academic education over those people who lack that criterion but possess a valid work-oriented background. By continuing to ignore this valuable characteristic, a potential human resource bank is being neglected and wasted. The ONWA would like this matter clarified as soon as possible.

• 1505

Although this policy attempt by the federal government is a very welcome one, there at this time does not exist a mechanism similar in its objectives at the provincial level, nor does there seem to be any access to any provincial money to set up these sorts of special services. In essence, it is felt that because the federal government has control of all project money that is distributed it should also have considerable influence upon recipients of such money. If such is the case, then we have yet to see a federal, provincial and public sector implement a policy for a native affirmative action program for the active women and youth to work within that program.

[Traduction]

On a le sentiment que les conseillers en main-d'œuvre sont incapables de répondre aux besoins du client autochtone. Une publicité convenable au sujet des nombreux services qui existent pourrait éliminer une partie de la confusion et permettrait d'éviter certaines erreurs dans le choix des programmes de formation. On croit en outre que les programmes actuels de création d'emplois ne s'attaquent pas aux causes sous-jacentes des problèmes. Les conseillers doivent donc étudier ces causes s'ils espèrent réussir à trouver des emplois pour leurs clients. Les mesures à court terme ne sont que des cataplasmes et ne sont pas acceptables lorsqu'il s'agit de déterminer l'aptitude d'un client à obtenir un emploi. Il est nécessaire que des fonds supplémentaires soient consacrés aux services d'appoint, pour favoriser la recherche et l'obtention d'emplois. Les sommes actuelles ne permettent pas de payer pour la garde d'enfants et c'est pourtant nécessaire si une femme désire travailler ou suivre un cours de formation.

En 1977, le gouvernement fédéral s'est engagé à recruter et former des autochtones afin d'en augmenter le nombre dans la Fonction publique fédérale. A cette fin, le Bureau d'emploi des autochtones a été établi. Jusqu'à maintenant, il n'a agi que comme bureau de placement; il ne respecte donc pas l'objectif établi par le gouvernement fédéral.

Il est difficile de déterminer si la Commission de la Fonction publique a révisé ses programmes de dotation ainsi que la réglementation afin d'assurer que les ministères sont en mesure d'atteindre cet objectif. Si ce genre d'engagement doit avoir un effet sur les autochtones, il faut que les répercussions se fassent sentir directement au palier local. Il faut toujours tenir compte de ceux que la politique est censée avantager et de la meilleure façon d'arriver au but visé. Cette politique n'a pas changé de façon appréciable les méthodes d'embauchage ministérielles; il faut donc présumer que ceux qui possèdent une formation scolaire continuent d'être préférés à ceux qui n'ont que l'expérience acquise en cours d'emploi. Il y a ainsi la possibilité que l'on oublie et gaspille une importante ressource humaine. L'Association des femmes autochtones de l'Ontario aimerait que cette question soit élucidée le plus tôt possible.

Bien que nous soyons heureux de cette initiative de la part du gouvernement fédéral, il n'existe pas au palier provincial un mécanisme ayant les mêmes objectifs, non plus qu'il ne semble y avoir de fonds provinciaux pour l'établissement de ce genre de services spéciaux. Comme toutes les sommes qui sont distribuées proviennent du gouvernement fédéral, il devrait essentiellement déterminer à qui elles sont versées. Pourtant, il n'y a toujours pas dans le secteur public un programme d'action positive fédéral et provincial pour le recrutement et la formation de femmes et de jeunes autochtones.

[Text]

In conclusion, because of the aforementioned existing service inadequacies and the economically disadvantaged position of native women and youth, it is felt that a number of things can and should be done to remedy this. The recommendations enclosed in our brief suggest a stronger, more universal, emphasis be placed upon the services offered to native women and youth. To successfully accomplish this, new mechanisms must be instituted where there exist any deficiencies, and the present mechanisms should be revamped so as to be flexible enough to accommodate any revisionary methods that may come along in the future.

Again, what cannot be emphasized enough is the importance of entrenching adequate training programs. It is largely upon these programs that native women and youth depend to secure the specialized skills necessary for them to be attractive resources suitable for placement either within the higher echelons of business and the professions or within the industrial field. Presently, the only government vehicle accessible to implement such changes is the Office of Native Employment. But to enable change to occur in other departments, there must be a commitment of not only policy but of adequate funding to bring about the necessary changes. Gone are the days of employer-employee apprenticeships, which should be restored. Today, to institute a training program for skilled and highly skilled jobs which would be suitable for make-work projects, large sums of money are required. Consideration could also be given for household management and for work-related experience, as opposed to the strict dogma of formal educational criteria. Grants, which are the most popular funders for women, should be extended.

These recommendations are not easy to effectuate, but they are urgently needed if we are to see any sort of equality for job opportunities for native women and youth. In order to accomplish this task, we need to work jointly in all sectors to design policy and programs to suit required needs. Existing short term remedies, training programs, are not sufficient as they presently stand. Our people need longer time frames to receive adequate training. The educational system has an inherent quality that immediately restricts mobility for those people who try to use it to succeed, but start from an economically disadvantaged position. The task is not easy or small, but if we work together it can be accomplished.

The questions and answers we can address after—I got a message that Ruth is here.

The Chairman: Miss Corbett, do you wish to give a brief as well?

Ms. Ruth Corbett (Co-ordinator, Native Programs, Confederation College): No, actually not. I was giving the summaries of the different presentations.

The Chairman: All right. When we have all the briefs, we will have a number of you at the table to answer questions and you can come forward at that time with a number of others—with Mr. Michon and the Ontario Native Women's Association.

[Translation]

En conclusion, en raison des lacunes dont j'ai parlé et de la position d'infériorité des femmes et des jeunes autochtones sur le plan économique, il semble que certaines mesures de redressement soient nécessaires. Notre mémoire recommande que dans les services offerts aux autochtones, on mette surtout l'accent sur les femmes et les jeunes. Pour ce faire, de nouveaux mécanismes doivent être établis pour combler les lacunes et les mécanismes actuels doivent être rendus suffisamment souples pour accommoder les changements qui peuvent survenir.

On ne peut trop souligner l'importance de l'établissement de programmes de formation convenables. Ces programmes sont nécessaires pour que les femmes et les jeunes autochtones acquièrent les compétences voulues pour devenir des candidats attrayants aux emplois dans les échelons supérieurs du monde des affaires, des professions ou du domaine industriel. Le seul organisme gouvernemental qui puisse présentement aider à effectuer ces changements est le Bureau d'emploi des autochtones. Cependant, pour qu'un changement se produise dans d'autres ministères, l'existence d'un programme ne suffit pas; il faut que des fonds suffisants soient disponibles. Les stages d'apprentissage, qui n'existent plus, devraient être rétablis. Il faut de nos jours des sommes importantes pour l'établissement de programmes de formation pour les emplois spécialisés et hautement spécialisés qui conviennent aux projets de création d'emplois. On pourrait aussi tenir compte du travail au foyer et de l'expérience acquise en cours d'emploi, plutôt que de s'en tenir strictement à la formation scolaire. Les subventions, qui sont la principale source de fonds pour les femmes, devraient être accrues.

Il n'est pas facile d'appliquer ces recommandations, mais il est urgent de le faire si les femmes et les jeunes autochtones veulent aspirer à l'égalité des chances en matière d'emploi. A cette fin, il nous faut collaborer dans tous les domaines pour concevoir une politique et des programmes qui répondent aux besoins. Les solutions à court terme et les programmes de formation actuels ne suffisent pas. Des programmes de formation convenables nécessitent plus de temps. Une des caractéristiques inhérentes du système d'éducation, c'est qu'il a tendance à restreindre la mobilité des économiquement faibles qui tentent de l'utiliser pour réussir. La tâche n'est pas facile, mais ensemble nous pouvons réussir.

Nous pourrions plus tard répondre aux questions—on me dit que Ruth est arrivée.

Le président: Madame Corbett, désirez-vous aussi présenter un mémoire?

Mme Ruth Corbett (coordonnatrice, Programme des autochtones, Confederation College): Pas vraiment. Je devais lire les résumés des divers mémoires.

Le président: D'accord. Lorsque nous aurons entendu tous les mémoires, nous inviterons certains d'entre vous à venir à la table répondre aux questions et vous pourrez à ce moment-là vous joindre à ces gens-là, comme M. Michon et les représentants de l'Association des femmes autochtones de l'Ontario.

[Texte]

• 1510

[Traduction]

I should point out that the Ontario Native Women's Association gave us a brief in Ottawa, the one you referred to. We hear from the national organizations in Ottawa, but when we go to places like Thunder Bay we like to hear what the situation is for you right in this area, northwestern Ontario, so when I ask questions afterwards you people will be able to tell me about that.

Now, the only other group that we have to hear from is the Ontario Métis and Non-Status Indian Association, Damon Johnson and Tom O'Connor. Do we know where they are?

The Clerk of the Committee: Mr. Johnson is on a plane on the way from Ottawa.

The Chairman: We have a plane to catch to go to Edmonton. I suppose we will just wait, then.

Ms. Corbett: Mr. Chairman, I have the summary of the OMNSIA presentation if you would like to hear it.

The Chairman: All right, surely. We will put that on the record now...

Ms. Corbett: Right.

The Chairman: ... and then, when they come, they can, as I say, all participate in the answering of questions. So we will now have Ms Ruth Corbett. You are from Confederation College and deal with native programs, so if you would put the summary of their brief on the record, that would help us get started on that one.

Ms. Corbett: Mr. Chairman and members of the parliamentary committee, this is the summary of the brief that was sent to you earlier by the Ontario Métis and Non-Status Indian Association.

The first impulse is to point a finger at those responsible, to cry out to the various unions, the employers and the government. In the long run, one would begin to name all of the groups involved in determining and applying policies within our economy. All of these groups must share the burden that they are responsible for, the shortage of skilled labourers, and they must face the burden of redirecting their efforts to improve the situation rather than to continue our current crisis.

To what direction must these groups dedicate their efforts? The direction is complex in nature although simplistic in reality. Efforts must be made to train the individual, to take this single solitary person and produce a system into which he might step and gain the skills to be competitive.

Our past is filled with tales of encouraging immigrants who arrive upon our shores, the cheap labour required for the industrialization of the country and, later, the skilled tradesmen to continue industrial growth. Instant solutions such as these have contributed to the problems. Our native Canadians were not invited to participate; they remained, in mass, the unskilled.

The individual must move either to direct job placement or to training to develop new skills. Few of our people can move directly into a vacancy; most require skill development. Where

Permettez-moi de vous signaler que l'Association des femmes autochtones de l'Ontario nous a présenté à Ottawa le mémoire dont vous parlez. A Ottawa, nous entendons les organisations nationales, mais lorsque nous nous rendons dans des endroits comme Thunder Bay, nous aimons apprendre ce qui se passe dans la région du nord-ouest de l'Ontario; c'est ce que vous pourrez me dire plus tard lorsque je vous poserai des questions.

Le seul groupe qui reste est l'Association des Métis et des Indiens non inscrits de l'Ontario, représentée par Damon Johnson et Tom O'Connor. Où sont-ils?

Le greffier du Comité: M. Johnson doit arriver d'Ottawa par avion.

Le président: Il nous faut prendre un avion pour nous rendre à Edmonton. Il ne reste plus qu'à attendre, je suppose.

Mme Corbett: Monsieur le Président, j'ai le résumé de la présentation de cette organisation, si vous voulez l'entendre.

Le président: D'accord. Nous allons l'inscrire au procès-verbal tout de suite...

Mme Corbett: D'accord.

Le président: ... puis, lorsqu'ils arriveront, ils pourront tous, comme je l'ai dit, aider à répondre aux questions. Donc, M^{me} Ruth Corbett, qui est responsable des programmes des autochtones au «Confederation College», va nous lire le résumé de leur mémoire.

Mme Corbett: Monsieur le président et membres du comité parlementaire, voici le résumé d'un mémoire que vous a envoyé l'Association des Métis et Indiens non inscrits de l'Ontario.

On a d'abord tendance à accuser les responsables: les divers syndicats, les employeurs et le gouvernement. On finirait par nommer tous les groupes qui s'occupent d'élaborer et d'appliquer les programmes. Tous ces groupes portent une part de la responsabilité pour la pénurie de travailleurs spécialisés et ils doivent s'efforcer d'améliorer la situation plutôt que de perpétuer la crise actuelle.

Quel objectif ces groupes doivent-ils se fixer? Il s'agit d'une tâche complexe dont la définition est simple. Il faut conférer au particulier les compétences nécessaires pour qu'il puisse faire concurrence sur un marché du travail prêt à le recevoir.

Trop souvent par le passé, nous avons eu recours à l'immigration pour obtenir la main-d'œuvre peu coûteuse nécessaire à l'industrialisation du pays et, plus tard, les artisans qui aident à poursuivre la croissance industrielle. Ce genre de solutions instantanées ont contribué au problème. Les autochtones du Canada n'ont pas été invités à participer; en général, ils constituent une main-d'œuvre non spécialisée.

Le particulier peut tenter d'obtenir un emploi directement ou suivre un cours de formation pour acquérir de nouvelles compétences. Peu d'autochtones peuvent combler un poste

[Text]

can they go to receive it? A few courses are sponsored by the C.E.C. in institutions; a few programs are available to employers.

What about on-the-job training? As mentioned, few employees will use government subsidy systems. Those who do are hampered by union regulations. Who can blame the employee earning \$9 an hour for being concerned with his fellow worker on a subsidy salary of \$5 an hour? How can the subsidized employee feel any self-worth? The only alternative is to gear subsidy programs to employer- and union-training standards. This means both a competitive wage and an agreed-upon apprenticeship-type system satisfactory to both the employer and employee.

In the long run, training is the employer's responsibility and not solely that of the government. Nonetheless, definite assistance can come from the government. A federal system should be initiated to oversee all efforts being made to assist native people. Such a group would not serve as strictly a research function but would have an applied function: a body to coordinate the thrust to train native people, while working with employers and unions, to see that training is applicable to the market demands. The time for hit-and-miss efforts is long past; unfortunately, such efforts still exist and are perpetuating our problems rather than solving them.

It is also known that to gain an education, we must abandon our family, community and cultural ties. If desired, such pursuits are seldom economically possible. Our parents are second-hand. When we go to the city we do not have the friends and relatives to help support us. When we do finish school we seldom have access to job opportunities. In many cases, this is due to the fact that major corporations and government agencies do not have offices responsible for hiring in the north. We do not have the necessary links to apply through Toronto and Ottawa.

The CEC freely admits an unemployment rate in some native communities of over 80 per cent. Yet only a small percentage of funds is spent to alleviate the problem.

We as a people require more. We are often pictured as a people looking for a handout. We are not. We simply see what we need as a people; increased counselling, greater access to training and, finally, a means to equally compete for existent positions. All we ask is the financial assistance and the social assistance to close the gap between ourselves and our new neighbours.

The Chairman: Ms. Corbett, I have the full brief that was sent to us in Ottawa but I do not have a copy of the summary.

Ms. Corbett: If Tom O'Connor and Damon Johnson come here, they will bring copies of this. This is the copy that they had given me. If you want, I could even give you this copy.

The Chairman: We will wait and see when they come.

Ms. Corbett: Okay. Thank you.

[Translation]

vacant s'ils n'ont pas d'abord reçu une formation. Où peuvent-ils l'obtenir? Quelques établissements scolaires donnent des cours parrainés par les C.E.C.; les employeurs peuvent bénéficier de certains programmes.

Qu'en est-il de la formation en cours d'emploi? Comme on l'a dit, peu d'employés ont recours aux programmes de subventions du gouvernement; les règlements syndicaux nuisent à ceux qui le font. Qui peut blâmer l'employé qui gagne \$9 l'heure de s'inquiéter de ce qu'un compagnon de travail soit subventionné et ne gagne que \$5 l'heure? Comment l'employé subventionné peut-il se sentir valorisé? La seule autre option est de concevoir des programmes de formation qui soient conformes aux normes des employeurs et des syndicats. Cela suppose un salaire compétitif et un genre d'apprentissage qui répondrait aux exigences tant de l'employeur que de l'employé.

En définitive, la formation est la responsabilité de l'employeur tout autant que celle du gouvernement. Néanmoins, le gouvernement peut apporter une contribution précise. Un mécanisme fédéral devrait être établi pour superviser les efforts en vue d'aider les autochtones. Il s'agirait non seulement d'effectuer de la recherche, mais de coordonner les efforts de formation des autochtones, de concert avec le patronat et les syndicats, de façon que cette formation réponde aux exigences du marché. Les efforts mal soutenus n'ont plus leur raison d'être; malheureusement, ils existent encore et perpétuent nos problèmes au lieu de les résoudre.

Comme on le sait, quand nous voulons faire des études, il nous faut quitter notre famille, notre village et notre milieu culturel. Financièrement, c'est souvent impossible. Nos parents sont défavorisés. À la ville, nous n'avons plus l'appui de nos parents et amis. Quand nous terminons nos études, les occasions d'emploi sont rares. Dans bien des cas, cela est dû au fait que les grandes sociétés et les organismes gouvernementaux n'ont pas de bureau d'embauche dans le Nord. Nous ne disposons pas des moyens nécessaires pour faire des demandes en passant par Toronto et Ottawa.

Le CEC reconnaît sans hésiter qu'il existe dans certains villages autochtones un taux de chômage de plus de 80 p. 100. Pourtant on ne dépense qu'une faible somme en vue de résoudre le problème.

En tant que peuple, nos besoins vont plus loin. On dit souvent de nous que nous cherchons l'aumône. Ce n'est pas le cas. Nous connaissons nos besoins en tant que peuple: il nous faut plus de consultation, un accès accru à la formation et finalement le moyen de faire concurrence aux autres pour les postes déjà existants. Nous demandons seulement une aide financière et sociale qui nous permette de refermer l'écart qui nous sépare de nos nouveaux voisins.

Le président: Mademoiselle Corbett, j'ai le texte intégral du mémoire qui nous a été envoyé à Ottawa, mais je n'ai pas la copie du résumé.

Mme Corbett: Si Tom O'Connor et Damon Johnson assistent à la séance, ils en apporteront des copies. J'ai celle qu'ils m'ont donnée. Je vous la remets si vous voulez.

Le président: Attendons de voir s'ils se rendront.

Mme Corbett: Très bien. Je vous remercie.

[Texte]

The Chairman: As I said, since you have read that brief, it is recorded and it is going to be printed and distributed in thousands of copies anyway.

Ms. Corbett: Right.

The Chairman: I think I will call a five-minute recess while we wait for the others to come. I hope I do not have to wait too long because I want to make sure that we have a chance to discuss all these matters.

We will adjourn for a few minutes. Do not go too far away.

Ms. Corbett: Thank you.

• 1517

• 1520

The Chairman: I would invite Ms. Simard to come to the table here. If you wish any other people from your group to be there to help answer questions, you can as well. If Donna Phillips and Tom O'Connor come, they can join you around the table. We have lots of room. So if you would first fill up the table there.

I am going to put some questions to you. Some will be more appropriate for the Native Women's Association, some for the Friendship Centre, some for Ms. Corbett. However, if any others who are there have comments you can give your comments in addition to the first one who has answered the question. The only thing that I ask is to give your name as you answer the question. For example, say, Mr. Michon, Ms. Corbett or whatever so that on the taped record they will know whose words those are.

I first want to make clear you are representing both status and non-status Indian people on this area in your briefs. When you made the comments that you made, the words that you have already put on the record were not just for status Indians but also for non-status and Métis. Is that correct, Mr. Michon?

Mr. Michon: Yes, that is correct in my case, because we have migrating native people from reserves and off reserves.

The Chairman: And also in your case as well, with the Native Women's Association?

Ms. Simard: That is right. Also treaty women; our organization comprises all women, regardless of status.

The Chairman: Yes; treaty and non-treaty. Could you tell me what would be—and any one of you may answer this first—do you know what the population of native people in north-western Ontario is; in this region of Ontario? How many are there altogether? Does anybody know that? You do not have to give an exact figure, but if you have a general idea...

Ms. Simard: We do not have it for north-western Ontario in particular, because you find very little demographic information and statistics on native people. We use—the most current

[Traduction]

Le président: Comme je l'ai dit, le mémoire a été enregistré tel que vous l'avez lu. Des milliers d'exemplaires en seront imprimés et distribués.

Mme Corbett: Oui.

Le président: Je vais demander une pause de cinq minutes afin d'attendre les autres. J'espère que nous n'aurons pas à attendre trop longtemps, parce que je voudrais bien pouvoir discuter de ces questions.

La séance est donc levée pendant quelques instants. Ne vous éloignez pas trop.

Mme Corbett: Je vous remercie.

Le président: J'invite M^{me} Simard à se présenter à l'avant. Si vous voulez que d'autres membres de votre groupe vous aident à répondre, je n'y vois pas d'inconvénient. Si Donna Phillips et Tom O'Connor arrivent, ils pourront se joindre à vous autour de la table. Il y a de la place. Veuillez d'abord occuper tous les fauteuils à cette table.

Je vais vous poser quelques questions. Quelques unes d'entre elles s'adresseront surtout à l'Association des femmes autochtones, d'autres au Centre d'accueil et d'autres à M^{me} Corbett. Si toutefois il y en a d'autres parmi vous qui ont des commentaires, vous pourrez prendre la parole quand la première personne intéressée aura répondu à la question. Je vous prie de donner votre nom avant de répondre. Ainsi, en écoutant l'enregistrement nous saurons qui est en train de parler.

Je veux d'abord préciser que vous représentez tant inscrits que non inscrits. Les commentaires que vous avez déjà faits et qui ont été consignés au compte rendu concernaient les Indiens inscrits et non inscrits et les Métis. Est-ce juste, monsieur Michon?

M. Michon: Oui, c'est juste dans mon cas parce qu'il y a des autochtones itinérants tant dans les réserves qu'en dehors.

Le président: Et aussi dans le cas de l'Association des femmes autochtones?

Mme Simard: Oui. Les femmes visées par les traités sont aussi concernées; notre organisme touche toutes les femmes quel que soit leur statut.

Le président: Oui, qu'elles soient ou pas visées par les traités. Pourriez-vous me dire—l'un ou l'autre d'entre vous peut répondre à la question—quelle est la population d'autochtones dans le Nord-Ouest de l'Ontario? Combien y en a-t-il en tout? Êtes-vous au courant? Il n'est pas nécessaire de donner un chiffre exact mais si vous avez une idée générale...

Mme Simard: Nous ne connaissons pas le chiffre pour le Nord-Ouest de l'Ontario en particulier parce qu'il existe très peu de renseignements d'ordre démographique et de statisti-

[Text]

recent statistics are from a survey done by the Native Community Branch, Ministry of Culture and Recreation, which indicates that Ontario alone has a native population of 184,981 non-status and Métis there are 117,000, and of status 67,981. But none locally.

The Chairman: Mr. Michon, you are in charge of the Friendship Centre here in Thunder Bay. Do you know approximately what population you serve, or how many people would be serviced by your centre? Do you have any idea?

Mr. Michon: No, I do not have the statistics for that, but I have the statistics for women and for the people coming in for jobs last year.

The Chairman: How many would that be? I am interested in that.

Mr. Michon: That would be about 30 per cent, 45 per cent of the population that comes in. Our population, I believe, is 14,000, as they come into the city—both cities.

The Chairman: Let me get this straight. You think there are about 14,000 . . .

Mr. Michon: I do not think; it is true: 14,000 people.

The Chairman: it was a way of speaking.

Mr. Michon: Yes, I am sorry.

The Chairman: You say there are 14,000, approximately . . .

Mr. Michon: That is right.

The Chairman: . . . who come into your centre, and about 30 per cent of those looking for jobs are women?

Mr. Michon: That is right; women and other people as well. We do counselling work at the same time. And when we do counselling, our counsellor put in—last year I think it was 30 to 45 families who have grown up to—you know; percentage of the families.

The Chairman: Is your centre, Mr. Michon, the principal or only centre in Thunder Bay to give counselling to native people, or does some other centre give counselling as well?

Mr. Michon: I think other agencies do give counselling for native people.

The Chairman: What would they be?

Mr. Michon: The women's group could do counselling. The crisis centre could do counselling. I think Team Canada does counselling. The Children's Aid Society does counselling. Numerous agencies have latched onto native people and are doing counselling. I think sometimes that is why they get their funds: because they are doing a certain percentage of native counselling for the whole community.

The Chairman: Those other groups you referred to are known as general community service groups, but they are not principally established by or for native people. The Friendship Centre is.

[Translation]

ques sur les autochtones. D'après les statistiques les plus récentes provenant d'un sondage fait par la Direction des collectivités autochtones du ministère de la Culture et des Loisirs, l'Ontario compte à lui seul une population autochtone de 184,981. Il y a 117,000 Indiens non inscrits et Métis et 67,981 Indiens inscrits. Il n'y a pas de statistique pour la région.

Le président: Monsieur Michon, vous dirigez le Centre d'accueil ici à Thunder Bay. Savez-vous à peu près combien de personnes vous desservez ou combien de personnes profitent des services offerts par votre centre? Pouvez-vous nous donner une idée du chiffre?

M. Michon: Je n'ai pas les statistiques à cet effet mais je connais celles qui concernent les femmes et les personnes qui cherchaient un emploi l'année dernière.

Le président: Combien de personnes cela représente-t-il? Cela m'intéresse.

M. Michon: De 30 à 45 p. 100 de la population qui fait appel à nous. Je pense que nous avons une population de 14,000 qui se rend à la ville. Il s'agit ici des deux villes en cause.

Le président: Vous pensez qu'il y a 14,000 personnes.

M. Michon: Je ne fais pas que le penser; ce sont les chiffres véritables: 14,000 personnes.

Le président: C'était une façon de parler.

M. Michon: Je sais, excusez-moi.

Le président: Vous dites 14,000 personnes environ.

M. Michon: C'est exact.

Le président: . . . qui se rendent à votre centre et environ 30 p. 100 d'entre elles sont des femmes qui cherchent un emploi?

M. Michon: C'est juste; des femmes et d'autres aussi. Nous faisons aussi un travail de consultation. Notre conseiller s'est occupé de 30 à 45 familles l'année dernière. Les enfants grandissent vous savez.

Le président: Votre centre, monsieur Michon, est-il le principal centre ou le seul à Thunder Bay qui assure des services de consultation aux autochtones ou y en a-t-il d'autres?

M. Michon: Je pense qu'il y en a d'autres.

Le président: Lesquels?

M. Michon: Le groupe des femmes fait de la consultation tout comme le centre d'aide aux personnes en période de crise. Je pense que Team Canada et la Société de l'aide à l'enfance font ce genre de travail. De nombreux organismes s'occupent maintenant des autochtones et assurent des services de consultation. Je pense parfois qu'ils obtiennent du financement parce qu'ils font un certain pourcentage de consultation auprès des autochtones.

Le président: Les autres groupes dont vous avez parlé sont des groupes de services communautaires généraux, mais ils n'ont pas été créés d'abord à l'intention des autochtones ou par eux, comme c'est le cas pour le Centre d'accueil.

[Texte]

Mr. Michon: This is right.

The Chairman: Would you say the Friendship Centre is the principal one?

Mr. Michon: I would say yes, it is the principal one doing work in the whole community.

The Chairman: Ms. Simard, Mr. Michon said the Native Women's Society also does counselling. Do you have an office here in Thunder Bay where you do counselling?

Ms. Simard: We are not directly into counselling, if you mean employment counselling.

The Chairman: Yes, that is what I meant.

• 1525

Ms. Simard: In the City of Thunder Bay, along with the—sponsored programs under the sponsorship of OMNSIA—Ontario Métis.

The Chairman: Right.

Ms. Simard: Those are the only direct employment-related counselling services or placement offices.

The Chairman: Okay.

Now, I want to ask this question of you all; that is, of the three organizations which are here. I will start with Mr. Michon.

Mr. Michon, the people who come to your office looking for work, or who want counselling for work: what percentage of them would have a trade; would be a skilled carpenter or an electrician or a machinist or have some skill; would have completed an apprenticeship program or some kind of training where they have a ticket or a certificate? I do not expect you to give me exact figures, but would you say it is a high percentage or a low percentage of those who are looking for work?

Mr. Michon: I will give you the exact figure.

The Chairman: Fine.

Mr. Michon: None of them come in with those qualifications.

The Chairman: I see.

Now, Ms. Simard, what would you say? Of the women you have run into contact with through your work, what percentage would have skills? Of course, women who are stenographers or nurses or teachers have skills. What percentage of the women who are unemployed and looking for work would you say have skilled trades?

Ms. Simard: I am not sure. I think OMNSIA Outreach can provide that type of data at this point. But from what we observe, not that many native women are in the semiskilled; they are mainly in the unskilled areas. This was the original intention of our brief—to draw that type of attention to this, because you are dealing with an unskilled work force. Many of the women who are presently employed are employed on grant types of sponsored projects, which take a lot of that. In Kenora last year a recent study was done by the Canadian Labour Congress, I believe it was, which indicated there were very few

[Traduction]

M. Michon: C'est juste.

Le président: Diriez-vous que le Centre d'accueil est le principal organisme de ce genre?

M. Michon: Je dirais oui pour ce qui est du travail au niveau de la collectivité en général.

Le président: Madame Simard, M. Michon a dit que la Société des femmes autochtones assure des services de consultation. Possédez-vous un bureau à cette fin à Thunder Bay?

Mme Simard: Nous ne faisons pas directement ce genre de travail, si vous voulez parler de consultation en matière d'emploi.

Le président: C'est ce que je voulais dire.

Mme Simard: A Thunder Bay, de même que les programmes relevant de l'OMNSIA, l'Association des Métis de l'Ontario.

Le président: Oui.

Mme Simard: Ce sont les seuls services de consultation rattachés à l'emploi ou les seuls bureaux de placement.

Le président: Très bien.

La prochaine question s'adresse à vous tous, c'est-à-dire à ceux qui sont membres des organismes qui comparaissent aujourd'hui. Je commence par M. Michon.

Monsieur Michon, quel pourcentage de ceux qui se rendent à votre bureau en vue de trouver du travail ou pour des consultations à cet effet possèdent un métier. Combien d'entre eux par exemple sont menuisiers, électriciens, machinistes; combien d'entre eux ont terminé une période d'apprentissage ou possèdent une formation au député terme de laquelle ils ont obtenu un permis ou un certificat? Je ne veux pas de chiffre exact, mais pourriez-vous me dire si le pourcentage de ceux-là est faible ou élevé?

M. Michon: Je puis vous donner des chiffres exacts.

Le président: Très bien.

M. Michon: Aucun de ceux qui s'adresse à nous ne possède ce genre de compétence.

Le président: Je vois.

Maintenant M^{me} Simard, qu'avez-vous à dire? Quel pourcentage des femmes vues à votre bureau ont une compétence particulière? Naturellement les femmes qui sont sténographes, infirmières ou institutrices ont une compétence. Quel pourcentage des femmes sans emploi cherchant du travail ont un métier quelconque?

Mme Simard: Je ne suis pas certaine. OMNSIA Outreach pourrait, je pense, vous fournir ces données. Nous pouvons observer que peu de femmes autochtones sont mi-spécialisées; la plupart d'entre elles sont dans la catégorie non spécialisée. Le but initial de notre mémoire était d'attirer l'attention sur ce problème parce que nous voyons surtout des gens non spécialisés. Bien des femmes employées actuellement le sont dans le cadre de programmes subventionnés. A Kenora l'année dernière, le Congrès du travail du Canada, je crois, a fait une étude sur la question. Elle montre que peu de femmes sont

[Text]

women. They did a survey of banks in north-western Ontario, and I think there was seemingly a low representation in the area of sales work, banking, clerical, bookkeepers—these types of things.

I am sure we have those facts in hand. But actually there is very little.

The Chairman: That is suitable for my purposes.

Ms. Corbett, I wanted you to put on record for this committee what your role is at Confederation College. I have here a note that you work with native programs at Confederation College. I wonder if you could tell us what that means.

Ms. Corbett: The title, Co-ordinator of Native Programs, was given to me last fall; I think it was in November. It is under the Applied Arts and Health Sciences Division of the college. So the position and the title of Native Programs are very, very new.

Under Native Programs, we have three that are in operation. One is the Native Alcoholism Worker program. Another one is the Native Community Worker program. The last is the General Arts and Science program. So we are just in the process of starting up, hopefully, a full native studies area at the college.

• 1530

The Chairman: How many people right now, native people from this region of Ontario, are enrolled at the Confederation College? Would you know that?

Ms. Corbett: Yes, I can give you a very good indication of the numbers in the last few years. Under the native programs—they are post-secondary programs, they are not retraining programs—the ones that I am responsible for. So under the post-secondary programs this past year we had, I would say, 100 students. This is talking about the alcoholism-worker program, the general arts and science program, as well as other programs in the college. For example, the social-services program, the child-care worker program, the recreation-leadership program and other areas as well other than applied arts. I am talking about the business and the technology fields as well. So that the enrollment of native people has increased drastically in the last several years. Ten years ago it was very unusual to see two or three native people in the whole college system, especially here in Thunder Bay.

The Chairman: Right. And you say now there are about 100 and they are enrolled in many programs?

Ms. Corbett: Right.

The Chairman: When Mr. Michon answered my question he said of all of the people that come to him looking for work, none of them have skills. They are unskilled workers. And Ms. Simard said that the great majority of the ones that she knows of, of native women that cannot find work, they do not have skills either. So there is a high correlation between the ability to find work to having skills, training of some kind. It does not mean university degrees. It could mean apprenticeship train-

[Translation]

spécialisées. On a fait aussi une étude dans les banques du Nord-Ouest de l'Ontario et on a appris que la représentation féminine était faible dans le domaine de la vente, des banques, des écritures, de la tenue de livres.

Nous possédons sûrement les chiffres exacts. Ils ne sont pas élevés.

Le président: Cela me convient.

Madame Corbett, je veux que soit consigné au compte rendu le rôle que vous occupez au «Confederation College». J'ai un billet disant que vous y travaillez dans le cadre des programmes à l'intention des autochtones. Pourriez-vous nous en parler.

Mme Corbett: On m'a donné l'automne dernier le titre de coordonnatrice des programmes à l'intention des autochtones; c'était, je crois, en novembre. Ce programme fait partie de la division des arts appliqués et des sciences de la santé du collège. Le poste et le programme sont donc très récents.

Trois sous-programmes sont appliqués dans le cadre du Programme à l'intention des autochtones. L'un est le programme de lutte contre l'alcoolisme. Il y a aussi le programme de travail communautaire autochtone, puis le programme général d'arts et de sciences. En fait, nous sommes en train d'inaugurer un programme d'études autochtones au collège. Enfin c'est ce que nous espérons faire.

Le président: Combien d'autochtones de cette région de l'Ontario sont présentement inscrits au «Confederation College»? Êtes-vous au courant?

Mme Corbett: Je puis vous donner une excellente idée des chiffres depuis quelques années. Il s'agit des programmes à l'intention des autochtones. Ce sont des programmes d'études post-secondaires et non des programmes de recyclage comme ceux dont je suis chargée. Donc, l'année dernière, une centaine d'élèves étaient inscrits aux programmes post-secondaires. Il s'agit ici du programme concernant l'alcoolisme, du programme de travailleurs communautaires et d'autres programmes au collège. Par exemple, le programme de services sociaux, le programme de préposés aux enfants, le programme de direction des loisirs et des programmes autres que celui des arts appliqués. Je parle aussi de cours touchant le domaine des affaires et de la technologie. Le nombre d'inscriptions d'élèves autochtones a beaucoup augmenté au cours dernières années. Il y a dix ans, il était très rare de voir deux ou trois autochtones au collège, surtout ici à Thunder Bay.

Le président: Oui. Vous dites qu'il y en a une centaine à l'heure actuelle et qu'ils sont inscrits à toutes sortes de programmes?

Mme Corbett: C'est juste.

Le président: Quand M. Michon a répondu à ma question, il a dit que parmi ceux qui s'adressaient à lui en vue de trouver du travail, personne n'avait de formation. Il s'agissait de travailleurs non spécialisés. Mme Simard a dit que la plupart des femmes qui ne parvenaient pas à trouver de travail n'avaient pas de formation elles non plus. Il y a donc un lien entre l'aptitude à trouver du travail et la formation, de quelque nature que ce soit. Il ne s'agit pas nécessairement de diplômes

[Texte]

ing. Could you tell us what—I do not want to put the burden on you because you are just new in the position—but what is the college doing to try to attract and to get native people into the programs at the college?

Ms. Corbett: I think one of the first positive steps that have been taken is creating this native studies, or native program area at the college. It is the first for this college. Once we become known I am sure that the applicants will come in more readily. One of the things I think the college has to do is make itself known to the native population and when they talk about area 18 they are talking of a vast area of northern and northwestern Ontario. I do not know, now, if the people that represented the college mentioned exactly what area 18 is. It goes from here to Wawa and right up to the James Bay coast and along James Bay, Hudson Bay, right to the Manitoba border down and back up to Thunder Bay. One of the things I think we have neglected to do is to keep in close touch with the smaller, the isolated, communities, in that area. Now, as part of our program, we do, and have started, quite a bit of PR work with those people.

The Chairman: I see. You try to communicate where there are band councils, with the band councils and their staff, or their chiefs, or where there are Métis or non-status communities, you try to communicate with their leaders to tell them about the program?

Ms. Corbett: Yes. And then there are a lot of short-term programs that go in there as well with their manpower-sponsored programs. But again, these are very, very short term with no future possibilities or long-term possibilities whatsoever.

The Chairman: I also wanted to ask you if there were many native people at the college who are there on manpower-retraining programs who have been working and who have become unemployed and, while they are on unemployment insurance decided to get involved in a training program as an electrician, or as an equipment repair person, or whatever. Do you try to keep a record of the numbers of native people who would be there on that type of program?

• 1535

Ms. Corbett: There are quite a few. I do not keep records of that personally because that is kept track of by the manpower counsellor at the college, as well as the retraining division, which is a completely different division from my area of responsibility. I make myself known to the native people I see just by looking; anyone with a dark face I approach and ask what program he or she is in.

The Chairman: Right.

Ms. Corbett: We are lucky as well because the office I have in that building is directly across from one of the retraining classrooms so I see all of these people go in and out of the rooms. There are quite a few native students in the retraining.

The Chairman: Would you say they are increasing in those areas, as well? You have said that a few years ago there were

[Traduction]

universitaires. Il pourrait s'agir d'un apprentissage. Pourriez-vous nous dire—je ne voudrais pas trop vous en demander parce que vous occupez le poste depuis peu—ce que fait le collège pour attirer les élèves autochtones?

Mme Corbett: Je pense qu'on a fait le premier pas important en créant les études autochtones ou les programmes à l'intention des autochtones au collège. C'est la première fois qu'on prend une mesure de ce genre. Quand nous serons mieux connus, je suis persuadée que le nombre de demandes d'inscriptions augmentera. Il faudra que le collège se fasse connaître auprès des autochtones. La région 18 est une vaste région du Nord et du Nord-Ouest de l'Ontario. Je ne sais pas si les représentants du collège ont expliqué de quoi il s'agit exactement quand on parle de la région 18. Elle couvre la région entre ici et Wawa, elle va jusqu'à la côte de la Baie James et le long de la Baie James, puis de la Baie d'Hudson jusqu'à la frontière du Manitoba. Je pense que nous n'avons pas communiqué de façon assez soutenue avec les petites localités isolées de cette région. Dans le cadre de notre programme, nous avons commencé à faire un travail de relations publiques auprès des gens-là.

Le président: Je vois. Vous essayez de communiquer avec les villages où il y a des conseils de bande, avec les conseils et leur personnel, leur chef. S'il s'agit de Métis ou d'Indiens non inscrits, vous tâchez de communiquer avec leur chef et de leur faire part de l'existence du programme?

Mme Corbett: Oui. Ils sont touchés aussi par des programmes à court terme et des programmes financés par la Main-d'œuvre. Là encore, ce sont des programmes à très court terme, sans possibilités réelles pour l'avenir.

Le président: Est-ce que beaucoup d'autochtones au collège participent à des programmes de recyclage? S'agit-il de personnes qui, ayant travaillé et ensuite perdu leur emploi et qui pendant qu'elles touchent de l'assurance-chômage ont décidé de participer à un programme de formation comme électricien, ou réparateur ou dans un autre domaine? Essayez-vous de conserver un dossier du nombre d'autochtones qui participent à ce genre de programme?

Mme Corbett: Il y a beaucoup de dossiers. Je n'en conserve pas pour ma part parce qu'un des conseillers en main-d'œuvre au collège s'en charge. On le fait aussi à la division de recyclage, domaine qui diffère totalement de mon champ d'action. Pour ma part, je m'adresse à ceux qui ont le teint foncé et je leur demande à quel programme il ou elle participe. C'est ainsi que je me fais connaître.

Le président: Oui.

Mme Corbett: Nous avons aussi de la chance parce que le bureau que j'occupe dans cet immeuble est en face de l'une des classes de recyclage. Je vois donc ceux qui entrent et sortent de la pièce. Il y a pas mal d'autochtones dans le programme de recyclage.

Le président: A votre avis, leur nombre augmente-t-il dans ce domaine-là aussi? Vous avez dit qu'il y a quelques années, il

[Text]

only a few in the general programs and now there are a hundred. Do you think it is noticeable that there are more and more native people going into the Manpower retraining programs, too?

Ms. Corbett: I think it is noticeable; but it is difficult because even the moneys for retraining programs have been slashed as far as the college is concerned. I think you will see possibly the same number now, or even fewer in some cases, because the money is tight; sponsorship is tight, especially for the retraining programs.

The Chairman: Now, I do not want to get you all in a debate with each other; I just want to get the point of view of Mr. Michon and Ms. Simard and the others if they have any view. Mr. Michon, I would like to know why you think more native people are not finishing their school and taking these technical courses at the college or applying for apprenticeship. What do you think the bar or the reason is that more would not take those because, as we found out this morning and we find out everywhere we go in the country, once a person has some skill like that, it is so much easier to get a job? Could you give us your own views from your working experience? There are a hundred and that is an improvement, but that is a drop in the bucket compared to the large number of people who are unemployed.

Mr. Michon: We are running a native employment opportunity program up here. It is for grade 10 people who are coming in, to get them into the work-force in Thunder Bay. My estimate of the whole situation is that the people are not going into Canada Manpower and looking at the programs that are ready for them. I find that, if you do not take native people into the unemployment office, they will not go in because of the neglect of Canada Manpower at some stage.

I am sorry to say this, but I do not think they give a concerted effort because of their background and because of their inability to stay on the job. Canada Manpower looks at them and says, "You are a good-for-nothing, lazy Indian". When anybody takes that particular attitude, when you go in there and they shove you aside—I would not go into the place if I was unemployed, as talkative as I am, and say that it is your job to place me in a job. I think this is where native people fail and probably Canada Manpower fails.

I think they should be—and this is my own opinion—placed in a place like the Friendship Centre or the Native Women's group with a counsellor for unemployment insurance. Even one day a week would help those people come in: they would put their names down and they would be able to see them. If it warrants any more, then they should maybe come there two days a week. We have been trying to establish this for a year or two.

Now we have a counsellor up in Canada Manpower, but she is not able to get out to the Friendship Centre—I will not speak for the women's groups—although she should be able to get out to do counselling in the field of the native women who are out in the field and of families if they are having problems

[Translation]

n'y avait que quelques autochtones dans les programmes généraux et qu'il y en a maintenant une centaine. Pensez-vous qu'un nombre de plus en plus élevé d'autochtones participent maintenant aussi aux programmes de recyclage?

Mme Corbett: Je crois que oui. La situation est difficile parce qu'il y a eu des coupures de budget au collège. Le nombre est peut-être le même qu'auparavant et dans certains cas, il est peut-être inférieur parce que l'argent est rare; le financement n'est pas facile à obtenir, surtout pour les programmes de recyclage.

Le président: Je ne voudrais pas commencer un débat entre vous mais j'aimerais connaître l'opinion de M. Michon et de Mme Simard et celle des autres s'ils souhaitent la donner. Monsieur Michon, j'aimerais savoir pourquoi, à votre avis, de plus en plus d'autochtones ne terminent pas leurs études, pourquoi ils ne s'inscrivent pas aux cours de technique ou à l'apprentissage au collège. Comment expliquer cette situation, quand, comme nous l'avons dit ce matin, partout au pays, il est plus facile d'obtenir un emploi quand on a une formation? Pourriez-vous nous donner votre opinion d'après votre expérience de travail? Vous parlez d'une centaine d'étudiants. C'est une amélioration mais c'est infime quand on pense au nombre de chômeurs.

M. Michon: Nous appliquons un programme d'embauche à l'intention des autochtones. Il s'adresse aux personnes qui ont terminé la dixième année. Le but est de les intégrer à la population active à Thunder Bay. A mon avis, les gens ne s'adressent pas à Main-d'œuvre Canada, ils ne cherchent pas à découvrir quels programmes les concernent. Si on ne conduit pas les autochtones dans les bureaux de la Main-d'œuvre, ils ne s'y rendent pas de leur propre chef, sans doute parce que le ministère a fait preuve de négligence à un moment donné.

Je regrette de devoir le dire, mais je pense qu'on ne fait pas d'effort quand ils se présentent, à cause de leurs origines, de leur inaptitude à conserver un emploi. On jette un coup d'œil sur eux et on se dit: «Tu n'es bon à rien, Indien paresseux». Quand on se fait traiter de cette façon-là et bousculer un peu ce n'est pas encourageant. Je n'irais pas moi-même si j'étais sans emploi, même si j'ai la parole facile, leur dire que leur travail consiste à me trouver un emploi. Il y a manquement tant de la part des autochtones que de Main-d'œuvre Canada.

A mon avis, il faudrait que les autochtones fréquentent un endroit comme le Centre d'accueil ou le Groupe des femmes autochtone, qu'on les conseille là quand ils ont besoin d'assurance-chômage. Il leur suffirait de se présenter une fois par semaine, ce serait suffisant. Ils s'inscriraient et on les recevrait. S'il leur en faut davantage, ils pourraient se présenter deux fois la semaine. Nous essayons de mettre en place un système de ce genre depuis un an ou deux.

• 1540

Nous avons une conseillère à Main-d'œuvre Canada, qui ne peut pas se rendre au Centre d'accueil—je ne veux pas parler au nom du groupe des femmes—mais elle devrait pouvoir sortir du bureau pour faire de la consultation auprès des femmes et des familles qui ont de la difficulté à trouver du

[Texte]

getting a job. There are just not enough of them. We have only one native person who can talk to native people in their own language.

The Chairman: So, if I understand you correctly, you feel that there would be a great improvement if the Manpower counsellors for native people worked out of a centre such as a Friendship Centre rather than the Manpower office, that a lot of native people feel ill at ease or not at home in going to the Manpower office, whereas they would feel more at ease dealing with one of their own people who speaks their own language and so on is a place such as Friendship Centre. I think that is what you told us.

Mr. Michon: That is what I said.

The Chairman: This new Outreach Program that Ms. Simard referred to which has been jointly put together by Canada Manpower and the Ontario Métis and Non-Status Indian Association is a special program put together by the native people and the government to help in employment. Have you seen any improvement there, Mr. Michon? Would you say that that is a good step forward?

Mr. Michon: Well, I think it would be a good step forward. I just did not listen to your question. I am awfully sorry; somebody threw a note in front of me here.

The Chairman: I was just wondering whether you felt this new Outreach Program, which is a joint effort between the Métis and Non-Status Indian Association and the government for employment, was a positive step in the right direction in solving employment problems.

Mr. Michon: It could be in the sense that native people will be able to go out to this particular place. We use it quite a number of times; we use Canada Manpower quite a number of times, too. But I do not believe at this particular time I could mention the stats on it because I am not sure of what is happening. I know it is there and I send people to the place.

But I think we have to look at the social problems that we are having before we go into the employment situation. We have a lot of social problems that we have to solve. Once we solve those problems, we will be able to go into Canada Manpower and get jobs.

Regarding this LEAP program, we are trying to make every effort we possibly can to get the native people in the community working, on the basis of unemployment. But the people who come in and whom we help are people who are at a grade 10 level. We are not looking at the people who really need help—that is, those at the grade 5 or 6 level, who cannot get employment at all. The criterion of this particular program is to get people into employment and into industry and that is very difficult to do. We are doing it, but we are not doing it in a high-quality way, putting twelve or sixteen people out on a job and having them there for a year. They drop out and want to go home because of the pressures they have in their social and economic problems.

The Chairman: I want to ask similar questions to Ms. Simard. Ms. Simard, why do you think large numbers of native people are not going on to complete their education or

[Traduction]

travail. Il n'y a pas assez de conseillers. Il n'y a qu'un seul autochtone capable de s'adresser aux gens dans leur langue maternelle.

Le président: Donc, si je vous ai bien compris, il y aurait une amélioration marquée, si les conseillers en main-d'œuvre préposés aux autochtones travaillaient dans un centre comme le centre d'accueil au lieu de travailler au bureau de la Main-d'œuvre. Il semble qu'un grand nombre d'autochtones se sentent mal à l'aise au bureau de la Main-d'œuvre et qu'ils se sentiraient mieux s'ils pouvaient parler à l'un des leurs, qui parle leur langue, dans un centre comme le centre d'accueil. C'est bien ce que vous avez dit?

M. Michon: Oui.

Le président: Le nouveau programme Extension dont M^{me} Simard a parlé a été créé conjointement par Main-d'œuvre Canada et par l'Association des Métis et des Indiens non inscrits de l'Ontario. Ce programme spécial a été créé par les autochtones et le gouvernement en vue d'aider les gens à trouver des emplois. La situation s'est-elle améliorée, monsieur Michon? Y a-t-il eu du progrès à votre avis?

M. Michon: Oui, je crois que c'est positif. Je n'ai malheureusement pas entendu votre question. Je suis désolé. Quelqu'un m'a glissé un billet.

Le président: Je me demandais si le nouveau programme Extension, effort conjoint de l'Association des Métis et des Indiens non inscrits et du gouvernement pour favoriser l'embauche est un pas dans la bonne direction et s'il permet de résoudre les problèmes de chômage.

M. Michon: Il pourrait être avantageux puisque les autochtones pourront se rendre dans ce centre. Nous l'utilisons souvent. Nous avons aussi souvent recours aux services de Main-d'œuvre Canada. Mais pour l'instant je ne pourrais pas donner de statistiques parce que je ne sais pas au juste ce qui se passe. Je sais que le service existe et j'envoie des gens au bureau.

Mais je pense que nous devons d'abord nous pencher sur nos problèmes sociaux avant d'aborder la question de l'emploi. Nous avons bien des problèmes sociaux à résoudre. Quand ce sera fait nous pourrions nous rendre au bureau de la main-d'œuvre pour demander un emploi.

Au sujet du programme PACLE, nous déployons tous les efforts possibles afin de faire travailler les autochtones. Ceux qui viennent nous voir et que nous aidons ont terminé la dixième année. Ce ne sont pas eux qui ont le plus besoin d'aide mais plutôt ceux qui n'ont terminé que la cinquième ou la sixième année et qui ne peuvent pas obtenir d'emploi du tout. L'objectif de ce programme est de trouver des emplois aux gens, notamment dans l'industrie, et la tâche n'est pas facile. Nous le faisons mais pas de la façon idéale. Nous confions un travail à douze ou seize personnes et elles le font pendant un an. Ils quittent ou veulent rentrer chez eux parce qu'ils se sentent opprimés par leurs problèmes économiques et sociaux.

Le président: Je veux poser des questions semblables à M^{me} Simard. Madame Simard, pourquoi à votre avis un grand nombre d'autochtones ne terminent-ils pas leurs études ou ne

[Text]

even entering the community college or applying for apprenticeship jobs? In other words, what do you think the principal bars are to their getting more training? Could you tell us that from your experience?

Ms. Simard: Okay. First and foremost, it is education. A couple of years ago we had a 94 per cent drop-out rate of secondary school students. We had one of the highest drop-out rates in Canada. It is more evident among the 14- to 17-year olds, and that was several years ago when that happened.

• 1545

You are now dealing with those people coming back on the workforce who are unskilled. They are not educated; they do not have the trades or anything else like that, especially the native women. It seems the older the native women, the lower the educational standards are. None of them completes secondary education. More do if there are training programs that are available to native women. In Thunder Bay, we do have one I can give an example of. It is run through a LIP program, a Local Initiative Program, in which native women are being trained in clerical business-type training programs. Again, it is a short-term training program that is trying to be the be-all and end-all answer to the immediate problems you are dealing with. You are dealing with trying to make a secretary out of a native woman when she does not know how to read and write. Do you understand what I am saying? You have to make that transition. In other words, the short-term training programs are no longer any good. If you are going to be training native women, then you have to be prepared to give them a longer training period in which you can build in those types of skills, that they are able to communicate and develop confidence to be able to get out and work. I am sure that the OMNSIA will back us up when I make the statement that native women have now raised their children—their children are in school—realizing the importance of education, but at the same time do not have it themselves. All of a sudden you have these types of people coming on the workforce, and these are where the additional, special types of training programs have to come in because...

The Chairman: The Native Women's Association of British Columbia came before us and said that there had to be courses, not just for native women but for Indian people generally who have had only grade 5 or grade 6, to get them ready so that they could take training programs. In other words, a real...

Ms. Simard: And there is no mechanism available here at this time. Although the college has certain types of programs that they offer, you must possess the educational background in order to qualify. If you are aware of Indian education, a lot of times you may receive a grade 10 education but you are still up... The standards of education on a reserve or a smaller community may be only grade 7 or grade 8. So when they come to an urban centre they are not prepared.

The Chairman: Now, if the government were to introduce programs for people who wanted to go back and take training—no matter what level of education they had, even grade 2 or 3—if they were to say that they were going to start a new

[Translation]

s'inscrivent-ils pas aux collèges communautaires ou ne réclament-ils pas des situations d'apprentis? Pourriez-vous nous parler de votre expérience?

Mme Simard: Bien. C'est d'abord et avant tout une question d'instruction. Il y a deux ans, nous avions un taux d'abandon scolaire de 94 p. 100 à l'école secondaire. Nous avions l'un des taux les plus élevés du Canada. Il y a plusieurs années, le phénomène était plus fréquent chez les adolescents entre l'âge de quatorze et dix-sept ans.

Maintenant ils reviennent sur le marché du travail mais n'ont aucune compétence. Ils ne sont pas instruits, n'ont pas de métier. C'est pire encore chez les femmes. Plus la femme autochtone est âgée, moins elle est instruite. Aucune ne termine ses études secondaires. Elles le font davantage quand des programmes de formation sont mis à leur disposition. A Thunder Bay il y en a un que je peux citer à titre d'exemple. C'est un programme (PIL) d'initiatives locales. C'est un programme de formation de commis aux écritures. C'est encore un programme à court terme qui essaie de résoudre les problèmes immédiats. On essaie de transformer en secrétaire une femme autochtone qui ne sait ni lire ni écrire. Il faut faire une transition. Autrement dit, les programmes à court terme ne sont plus valables. Si on veut former des femmes autochtones, il faut être disposés à leur fournir une période plus longue de formation où on leur enseigne aussi des notions très fondamentales qui leur permettent ensuite de communiquer et d'acquiescer la confiance nécessaire pour aller travailler. Les membres de l'OMNSIA seront sans doute d'accord avec moi si je dis que les femmes autochtones ont élevé leurs enfants en étant conscientes de l'importance des études tout en n'étant pas instruites elles-mêmes. Tout à coup ces gens-là se présentent pour travailler et c'est là que les programmes spéciaux de formation prennent de l'importance parce que...

Le président: L'Association des femmes autochtones de Colombie-Britannique nous a dit qu'il fallait des cours non seulement pour les femmes mais à l'intention des Indiens en général, ceux précisément qui n'ont que la cinquième ou sixième année, afin de les préparer à suivre des programmes de formation. Autrement dit une véritable...

Mme Simard: Il n'y a pas de mécanisme disponible ici à cette fin pour l'instant. Le collège offre certains programmes mais il faut des connaissances de base pour les suivre. Chez les Indiens, dans certains cas on peut être très instruits en n'ayant qu'une dixième année. Dans certaines réserves, le niveau général d'instruction ne dépasse pas la septième ou la huitième année. Ils arrivent dans un milieu urbain et ne sont pas préparés.

Le président: Si le gouvernement voulait adopter des programmes à l'intention de ceux qui souhaitent une formation, même s'ils n'ont que la deuxième ou la troisième année, où faudrait-il offrir ces programmes? Dans la région, convien-

[Texte]

program for Indian people who wanted to go back to school, who wanted to get training, where do you think those programs should be given? In this area, for example, would it be realistic to say that they would be given in Thunder Bay or would you have to give them out on the reserves and in the communities in the remoter parts? Or would you have to do it in both, have one here in the city and . . . ?

Ms. Simard: I think you would have to do a combination of both, but past experience has taught us that Canada Manpower or the college sets up programs which are not relevant to the needs of the Indian community. In other words, you may have a course that has to do with small motor mechanics. There are no jobs available back home in that community. Out of 12 people perhaps one may get a job because that is the only job available. That is what we are saying. Previous experience has taught us that it is mismatched, and unless native people themselves, within their own communities, within their own urban centres, are able to be involved in the planning of the types of training programs they need, then and only then will that training program be successful.

• 1550

The Chairman: Well that is a matter we are thinking seriously about recommending because many native groups in Canada have suggested that before a person can take the training programs available he needs some very basic education. In addition, he needs some training on how to fit in with the work life, a lot of very simple things you may not run into if you have been living on a reserve or bringing up a family all your life.

Ms. Simard: That goes even further, Mr. Allmand. With the federal government coming out with a policy that states you are going to actively recruit native people, we have cases where people who have the degrees behind them and are applying for senior management jobs are still not eligible for them because of the way the hierarchy system is, seniority. These types of things are a barrier to a person who is fully qualified for management position. Native people do that. Once they are in a management position, then what does the federal government do? They say, Well, you must take French training for a year. That is part of your requirement to save your job.

The Chairman: This is in Ottawa . . .

Ms. Simard: Well, in Ottawa or any government office, and that is one of the things . . .

The Chairman: Well, no, that would only be in the areas where you have French-speaking people.

Ms. Simard: Yes.

The Chairman: It would not be in Thunder Bay.

Ms. Simard: In Ottawa definitely, but I do know that a chance for advancement is certainly impeded by certain criteria and policies that are developed.

The Chairman: Yes, and of course a French-speaking Indian from Quebec has to learn English when he comes to Ottawa to live.

Ms. Simard: Yes.

[Traduction]

drat-il de les offrir à Thunder Bay? Faudrait-il plutôt les donner dans les réserves et dans les villages isolés? Vaudrait-il mieux encore les offrir dans les deux endroits, à la ville et . . . ?

Mme Simard: Il faudrait combiner les deux mais l'expérience nous a appris que Main-d'œuvre Canada au collège a créé des programmes qui ne correspondent pas aux besoins de la collectivité indienne. Autrement dit, on offre par exemple un cours sur la mécanique des petits moteurs. Mais il n'y a pas d'emplois dans ce domaine, là où nous vivons. Une personne sur douze obtiendra un emploi parce que c'est le seul disponible. C'est cela que nous disons. L'expérience nous a appris que les programmes ne sont pas adaptés aux besoins et à moins que les autochtones puissent participer dans leurs villages et centres urbains à la planification de programmes de formation répondant à leurs besoins ceux-ci ne donneront pas de résultats valables.

Le président: Nous songeons sérieusement à faire une recommandation dans ce sens parce que bien des groupes d'autochtones nous ont dit qu'avant de pouvoir participer à un programme de formation, les gens ont besoin d'acquérir des notions de base. Il faut savoir se débrouiller sur le marché du travail, ce sont souvent des choses simples que les gens ignorent quand ils ont toujours vécu dans une réserve où qu'ils ont passé leur vie à élever des enfants.

Mme Simard: Cela va encore plus loin, monsieur Allmand. Le gouvernement adopte une politique de recrutement actif des autochtones et certaines personnes compétentes qui postulent des emplois de cadre ne pourront pas y accéder à cause de la hiérarchie et du système d'ancienneté. Ce sont des obstacles majeurs pour le candidat compétent à un poste de cadre. Une fois que les autochtones ont obtenu le poste, le gouvernement leur demande d'étudier le français pendant une année. Ce sont les exigences auxquelles il faut répondre pour conserver un emploi.

Le président: Oui, à Ottawa . . .

Mme Simard: A Ottawa, ou dans tout bureau de la Fonction publique et c'est l'une des choses . . .

Le président: Enfin, non, ce ne serait que dans les régions où il y a des francophones.

Mme Simard: Oui.

Le président: Ce ne serait pas le cas à Thunder Bay.

Mme Simard: En tout cas, ce le serait à Ottawa, mais je sais que certains critères et certaines politiques représentent une entrave à l'avancement.

Le président: Oui, et un Indien francophone du Québec doit apprendre l'anglais quand il vient vivre à Ottawa.

Mme Simard: Oui.

[Text]

The Chairman: If you are in an area where both languages are used, you have to learn the other one. We were talking about affirmative action programs... Oh, before I get to that, what I want to know is this as well. We were talking about migrating Indians, Indians leaving the reserves, leaving the remote communities and coming into cities. Which are the major communities, cities or towns in northwestern Ontario—I am not talking about northeastern Ontario—that Indians would migrate to? I know Thunder Bay is one and Kenora is one. Are there any others where you would say we would have to pay special attention because of large populations of Indians in urban communities in northwestern Ontario?

Mr. Michon: I think there is Red Lake, Sioux Lookout, Geraldton and all these particular areas where people migrate from the reserves. As you mentioned, there were Kenora and Thunder Bay. I do not know any other places.

The Chairman: Is there anybody else at the table who can think of any other communities? I would just like to know where we should give special attention for the migrating Indian problem.

Ms. Simard: Geraldton.

The Chairman: Mr. Michon said that. Okay. The next thing I wanted to ask you about was this. We were talking about affirmative action programs. Some people have suggested to us that we should have in the federal government a system of contract compliance. This is something that President Kennedy and President Johnson introduced in the United States in order to increase the numbers of black people in jobs in the United States. By contract compliance they meant that the federal government would only give out contracts to private companies that met the standards of their human rights code. In other words, if you did not meet the standard, you got no contracts; and those government contracts mean a lot to these companies. It goes for everything from the big aircraft companies to the companies that produce pencils, pens, paper, trucks and gasoline. You know, there are hundreds of thousands of government vehicles that buy fuel from Esso and Exxon, and soon Petro-Canada, I hope.

But the point is that I would like to have your view. Would you support a system where the government would say that you get no contract from the federal government—you cannot even bid on a contract—unless you meet the standards of a human rights code, including an affirmative action program for hiring certain people including native people? They did this in the United States. We have never done that in Canada, but it could be done. We could recommend it.

• 1555

Mr. Michon: I would say that it is fine to have a program such as that, but are they going to follow it?

The Chairman: If they do not follow it, they do not get the contracts.

Mr. Michon: A lot of people do not follow rules, get still get contracts.

The Chairman: We never had any...

[Translation]

Le président: Quand on se trouve dans une région où les deux langues sont utilisées, il faut apprendre l'autre. Nous parlions de programmes d'action... Avant de passer à cela, je voudrais savoir autre chose. Nous parlions des Indiens itinérants, de ceux qui quittent les réserves, les villages éloignés et qui viennent à la ville. Dans quelles villes du Nord-Ouest de l'Ontario—je ne parle pas du Nord-Est—les Indiens vont-ils s'installer surtout? Je sais qu'il vont à Thunder Bay et à Kenora. Y en a-t-il d'autres dans le Nord-Ouest de l'Ontario dont il faudrait se préoccuper particulièrement parce que les Indiens sont nombreux à s'y installer?

M. Michon: Je pense que les gens qui quittent les réserves vont aussi à Red Lake, à Sioux Lookout, à Geraldton. Ils vont bien sûr à Kenora et à Thunder Bay comme vous l'avez dit. Je ne connais pas d'autre endroit.

Le président: Quelqu'un d'autre pense-t-il à une autre localité? J'aimerais savoir où il faudrait tenir compte du problème des Indiens itinérants.

Mme Simard: Geraldton.

Le président: M. Michon a mentionné ce nom. Je voulais ensuite vous poser des questions au sujet des programmes d'action. Certains nous ont dit que le gouvernement fédéral devrait adopter un système de respect d'entente. Les présidents Kennedy et Johnson avaient adopté ce programme afin d'augmenter le nombre de Noirs occupant des emplois aux États-Unis. On entend par cela que le gouvernement fédéral n'adjugerait de contrat qu'aux entreprises privées qui répondent aux normes de leur code de droits humains. Autrement dit, s'ils ne respectent pas les normes, ils n'obtiennent pas de contrat; ces entreprises attachent beaucoup d'importance aux contrats du gouvernement. Cette exigence touche les grandes usines d'aéronefs tout comme les fabriques de crayons, de stylos, de papier, les propriétaires de flottes de camions et les sociétés pétrolières. Vous savez, des centaines de milliers de véhicules du gouvernement fonctionnent avec du carburant provenant d'Esso, d'Exxon et bientôt de Petro-Canada.

Mais je voudrais connaître votre opinion. Appuyeriez-vous un système dans le cadre duquel le gouvernement refuserait un contrat, ou même l'offre de contrat si la société ne répondait aux normes du code des droits humains y compris un programme d'action en vue de l'embauche de certaines personnes, y compris les autochtones? Cela s'est fait aux États-Unis. Nous ne l'avons jamais fait au Canada, mais ce serait possible, nous pourrions le recommander.

M. Michon: C'est très bien ce programme, mais s'y conformerait-on?

Le président: Ceux qui ne s'y conformeraient pas n'obtiendraient pas de contrats.

M. Michon: Bien des gens ne se conforment pas aux règlements et pourtant ils obtiennent des contrats.

Le président: Nous n'avons jamais eu...

[Texte]

Mr. Michon: I am looking at unemployment for the reserve system and all those people in remote areas. Now they need an airfield. But who works, does the labour and all these things on the reserve? They bring other people in. They bring people in from Toronto. They are ripping off the native people. They have always done this. And still you seem to be going into the same process again. That is not helping native people.

The Chairman: That is what we are trying to overcome, Mr. Michon. I know some bands in some of the regional organizations such as Treaty No. 9, as well probably as some of your own organization have affirmative action programs. If you can hire some of your own people, you hire them.

Ms. Simard: Yes.

The Chairman: All things being equal, you will only go to others if you cannot find anybody in your own community and that is reasonable. But Ms. Simard, what do you think about that proposal? Thus have recommended it and I would like to hear your comments.

Ms. Simard: I think local people should be given the first opportunity for jobs in the north. Some examples are: Proposed government projects, such as pipelines or bush cutting or whatever. The native people should be given the first opportunity to be employed. Then, if they cannot be employed, certain mechanisms should exist to help those or opportunities made available for them to take part in some way in this development. If a move such as that were to occur I think the native women would tend to support it.

The Chairman: I want to make sure about this matter. I am not just talking about jobs and contracts in northern areas or on reserves. I am talking about contracts for people right here in Thunder Bay, for instance. Let us say the Canadian government was to give a contract to one of the big companies here, Can-Car. Do we have Damon Johnson and Tom O'Connor with us now? Good. And we also have Donna Phillips. You just made it; we have to go in a few minutes. That is unfortunate. I am sorry.

But I will tell you that your representatives have been doing a very good job.

What happen was. Just so you will be brought up to date I will tell you what has happened when the time came for you to go on and originally the time was set for 3.15 p.m., we had already started because another witness was sick. So we had all the briefs read, and the summaries that had been prepared by the Métis and the non-status group, and by the native women and Mr. Michon for the Friendship Centre. Now at 4.15 p.m., we are continuing with questioning, which we started at about 3.30 p.m. Before long we have to catch a plane to Edmonton.

But we have covered a lot of area and, Ms. Simard, to continue regarding the suggestion for contract compliance. Let us say the federal government was to give a contract to Can-Car here in Thunder Bay. I give that name just as an example; I do not have anything against Can-Car. The government would say to companies like Can-Car, you can only bid

[Traduction]

M. Michon: Je pense au système d'assurance-chômage pour les réserves et pour les habitants des régions isolées. On a besoin d'une piste d'aviation. Mais qui fait le travail dans les réserves? On fait venir des gens de Toronto. On vole les autochtones. C'est ce qu'on a toujours fait. Et le processus recommence. Cela n'est pas très avantageux pour les autochtones.

Le président: C'est le problème que nous voulons surmonter, monsieur Michon. Je sais que certaines bandes qui font partie d'organismes régionaux comme le traité n° 9 ont des programmes d'action. Certains de vos associations en ont probablement aussi. Si vous pouvez embaucher des autochtones, vous le faites.

Mme Simard: Oui.

Le président: Pour ce que soit juste, vous ne vous adresserez à d'autres personnes que si vous ne pouvez trouver quelqu'un chez vous. C'est raisonnable. Madame Simard que pensez-vous de cette proposition? D'autres l'ont recommandée, j'aimerais que vous donniez votre opinion.

Mme Simard: Je pense que les habitants d'une localité devraient être les premiers à être embauchés quand des emplois sont disponibles. Qu'il s'agisse de projets gouvernementaux comme des pipe-lines ou de la coupe du bois ou de quoi que ce soit d'autre. Les autochtones devraient être les premiers à être employés. S'il est impossible de les employer, il faudrait des mécanismes pour les aider à participer d'une façon ou d'une autre au développement. Si on prenait une décision dans ce sens, je pense que les femmes autochtones l'appuieraient.

Le président: Je veux être certain d'être bien compris. Je ne parle pas seulement d'emplois et de contrats dans le Nord ou dans les réserves. Je parle de contrats passés ici à Thunder Bay par exemple. Si le gouvernement canadien voulait adjudger un contrat à une grande société comme CANCAR. Damon Johnson et Ton O'Connor sont-ils arrivés? Très bien. Donna Phillips y est aussi. Malheureusement, nous devons lever la séance dans quelques minutes. Je suis désolé.

Mais vos représentants ont très bien travaillé.

Je vais vous dire ce qui s'est passé. Initialement vous deviez comparaître à 15 h 15. Nous avions déjà commencé parce qu'un autre témoin était malade. Nous avons donc fait lire tous les mémoires et les résumés préparés par le groupe des Métis et des Indiens non inscrits, ceux des femmes autochtones et celui de M. Michon pour le Centre d'accueil. Maintenant à 16 h 15 nous poursuivons avec la période des questions qui a commencé vers 15 h 15. Nous devons prendre bientôt un vol pour Edmonton.

Nous avons cependant touché bien des questions et Madame Simard nous poursuivons en ce qui a trait au respect de l'entente. Si le gouvernement fédéral devait adjudger un contrat à CANCAR ici à Thunder Bay, c'est un exemple, je n'ai rien contre CANCAR, le gouvernement n'autoriserait des sociétés comme CANCAR à faire des offres que si elles avaient un

[Text]

on this contract with the federal government if you have an affirmative action program for native people. That would mean that the management would have to bring a certain number of native people into the company. The same thing could be done perhaps in Sudbury; in Toronto; in Ottawa; in Vancouver; in Regina and in Calgary. So it is not just on the reserves; to me they are a simple matter. On the reserves there is no doubt but that the first crack at a job should go to the Indian people.

Ms. Simard: And we also indicate at this point that native women and native youth are a potential workforce that require training.

The Chairman: Yes.

Ms. Simard: If Canada Car were to provide opportunities for training through a native affirmative action program, certainly that is a step in the right direction to provide people with the skills to perform jobs such as welding, computers, or whatever. These are the types of things we would like to see at some point in time.

• 1600

The Chairman: Thank you. Excuse me, do we have with us Damon Johnson or Tom O'Connor? Are you Tom O'Connor? I know this is Donna Phillips because we have met before.

The next question, and this is the last question I have because, as I say, we have to catch a plane. I will ask the new people who came in to answer this first. We are discussing how we can get more work for native people, and it is pretty obvious that if native people had the opportunities for more training they would have a better chance of getting jobs.

Mr. O'Connor, do you think there are enough native counsellors in the high schools to deal with the native people in those high schools, to help guide and direct them and to help them plan their careers so that when they are about to drop out there is someone there who understands their problems and will come to their aid and try to solve their problems to keep them in the technical school so that they can get that training which will help them get a job? Do you think we have enough counsellors, and do you think having more native counsellors in schools for the native students to help them with their problems would be helpful?

Mr. Tom O'Connor (Ontario Métis and Non-Status Indian Association): First, I do not think there are enough counsellors in the high school system to deal with the native students. I do not know really if the counsellor system is the answer to keeping the native students in school at the elementary or high-school level. Some of the problems stem from the home life where you have, for instance, a family with a large number of kids and the house is not big enough and you have six children sleeping in one bedroom and the parents sleeping in another bedroom, and that is all you have, and there is no place set aside for study at home. Part of the answer could be the counsellor system at the schools. No, there are not enough counsellors to deal with native students, and if there are counsellors, are they native or non-native counsellors?

[Translation]

programme d'action à l'intention des autochtones, ce qui voudrait dire que la direction serait obligée d'engager un certain nombre d'autochtones. On pourrait peut-être faire la même chose à Sudbury, Toronto, Ottawa, Vancouver, Regina et Calgary. Ce ne serait donc pas seulement dans les réserves. Pour moi c'est simple. Dans les réserves, il n'y a pas de doute. Les Indiens seraient les premiers choisis pour un emploi.

Mme Simard: Nous disons aussi que les femmes et les jeunes autochtones sont une sorte de travailleurs en puissance qui ont besoin de formation.

Le président: Oui.

Mme Simard: Si le Canada assurait des possibilités de formation grâce à un programme d'action, se serait certes un pas dans la bonne direction, surtout si on enseignait aux gens à faire de la soudure, à se servir d'ordinateurs et des choses de ce genre. Voilà le genre de programmes que nous souhaiterions voir adopter.

Le président: Je vous remercie. Excusez-moi. Damon Johnson ou Tom O'Connor sont-ils présents? Êtes-vous Tom O'Connor? Je sais que vous êtes Donna Phillips parce que nous avons déjà fait connaissance.

Voici la dernière question, car nous devons prendre l'avion bientôt. Je vais demander à ceux qui viennent d'entrer d'y répondre en premier. Nous discutons de la façon de créer des emplois pour les autochtones et il est évident que si les autochtones avaient accès à des programmes de formation il leur serait plus facile de trouver du travail.

Monsieur O'Connor, y a-t-il à votre avis un nombre suffisant de conseillers en orientation dans les écoles secondaires pour s'occuper des élèves autochtones, pour les orienter, les guider, les aider à planifier leur carrière si bien que quand ils décident de quitter l'école, il y a là quelqu'un qui les comprend, qui vient à leur secours et tâche de résoudre leur problème afin qu'ils restent à l'école technique pour terminer la formation qui leur permettra d'obtenir un emploi. A votre avis, le nombre d'orienteurs est-il suffisant et pensez-vous qu'il serait utile d'avoir un plus grand nombre d'orienteurs autochtones dans les écoles?

M. Tom O'Connor (Association des Métis et des Indiens non inscrits de l'Ontario): Je dirai d'abord qu'il n'y a pas assez d'orienteurs dans les écoles pour s'occuper des élèves autochtones. Je ne sais pas vraiment si le système de conseillers en orientation est le meilleur moyen de garder les élèves autochtones à l'école, que ce soit au niveau élémentaire ou secondaire. Certains problèmes sont d'origine familiale, il y a parfois beaucoup d'enfants dans une maison trop petite. Six enfants dorment dans une chambre et les parents dans l'autre et c'est tout ce qu'il y a. Il n'y a pas d'endroit à la maison où les enfants puissent étudier. Le système de conseillers en orientation pourrait résoudre une partie du problème. Non il n'y a pas assez de conseillers pour les élèves autochtones et quand il y en a, s'agit-il de conseillers autochtones ou non autochtones?

[Texte]

A native student has a hard time communicating with a non-native counsellor because of the cultural differences between the two, to begin with. If there is a native person there that the student can go and talk to, the gap is closed, but not totally closed because a lot of native people have a hard time sitting down and relating any problems they have to other people.

I do not know if that would be the over-all answer.

The Chairman: I want to ask Ms. Donna Phillips what her views are on the same question.

Ms. Donna Phillips (Ontario Métis and Non-Status Indian Association): I agree with Tom, there are not enough native counsellors for the students in the high schools, especially those coming into grade nine where they are asked at that time to determine what their career will be. A lot of the students at that time are not prepared to do that because some of them who come from remote reserves have no idea what the high school system is, and to ask them to say what they want to be in four years is unreasonable. They need to have time to adjust to urban life and to the high schools. Some of them have never seen those kinds of buildings before.

I certainly feel there should be a lot more native counsellors in the schools. For instance, in Saunders, in London where I live, where the majority of the students are native students, coming from seven surrounding reserves, they have one counsellor. She cannot do an effective job with approximately 700 students there. I certainly agree there should be more student counsellors.

• 1605

May I go back for a minute? When I came in, you were talking about affirmative action programs?

The Chairman: Yes.

Ms. Phillips: And especially . . .

The Chairman: Excuse me, I want to ask my clerk here—is our plane on time?

The Clerk: I will go and check.

Ms. Phillips: I talked with Lloyd Axworthy, the minister, in Winnipeg, a few months ago, about employment opportunities for native women, and he talked about the affirmative action programs that the government—the private sector—that they have to have this affirmative action program and they will get the contracts . . .

The Chairman: They do not have such—no, no . . .

Ms. Phillips: No, they do not, but . . .

The Chairman: Right now we only have affirmative action within the government.

Ms. Phillips: Yes.

The Chairman: What we were talking about when you came in is a proposal to apply it—not only to ask the private sector to apply it, but to put teeth into it by saying that, if they do not have it, they do not get any government contracts and government contracts mean a lot to the private sector. That is what is up for debate and discussion.

[Traduction]

L'élève autochtone a de la difficulté à communiquer avec un conseiller non autochtone à cause des différences d'ordre culturel d'abord. Si l'élève autochtone peut s'adresser à un orienteur autochtone, l'écart diminue mais ne se referme pas complètement parce que bien des autochtones ont du mal à parler de leurs problèmes avec d'autres.

Je ne sais pas si je réponds à la question.

Le président: Je voudrais connaître l'avis de M^{me} Donna Phillips à ce sujet.

Mme Donna Phillips (Association des Métis et des Indiens non inscrits de l'Ontario): Je suis d'accord avec Tom. Il n'y a pas assez d'orienteurs autochtones pour s'occuper des élèves autochtones, surtout ceux qui commencent la neuvième année. On leur demande déjà de choisir une carrière et ils ne sont pas prêts à le faire. Certains d'entre eux viennent de réserves éloignées et ne connaissent rien au système scolaire et il n'est pas raisonnable de leur demander ce qu'ils feront dans quatre ans. Il leur faut du temps pour s'adapter à la vie urbaine et à l'école secondaire. Certains d'entre eux n'ont jamais vu de bâtiments aussi grands de leur vie.

J'estime certes qu'il faudrait un plus grand nombre d'orienteurs autochtones dans les écoles. Par exemple, à l'école Saunders, à London, où j'habite, la plupart des élèves sont des autochtones qui viennent de sept réserves avoisinantes. Il y a une seule conseillère en orientation. Il est évident qu'elle ne peut pas faire un travail valable dans une école de 700 élèves. J'estime donc qu'il faudrait un plus grand nombre de conseillers.

Puis-je faire une retour en arrière? Quand je suis entrée, vous parliez de programmes d'action?

Le président: Oui.

Mme Phillips: Surtout . . .

Le président: Excusez-moi, il faut que je demande au greffier si notre avion est à temps.

Le greffier: Je vais vérifier.

Mme Phillips: Il y a quelques mois j'ai parlé à M. Lloyd Axworthy, le ministre, à Winnipeg, des possibilités d'emploi pour les femmes autochtones et il a mentionné les programmes d'action que les entreprises privées doivent adopter pour pouvoir obtenir des contrats . . .

Le président: Il n'ont pas ces programmes, non, non . . .

Mme Phillips: Pas maintenant, mais . . .

Le président: Actuellement, il n'existe qu'un seul programme d'action au gouvernement.

Mme Phillips: Oui.

Le président: Quand vous êtes entrée, nous parlions d'un projet en vue de mettre le programme en place, mais seulement dans le secteur privé. Il était question de le rendre très exigeant, c'est-à-dire que sans programme d'action les entreprises n'obtiendraient pas de contrats du gouvernement. Or on sait que les entreprises privées tiennent beaucoup aux contrats du gouvernement. Voilà de quoi nous discutons.

[Text]

I was asking the witnesses, here, and they gave their views—we had quite a bit of discussion before you came in—whether they would support such a strong move, because it would be something new for Canada. We have never done that in Canada; we have never said. Either you have an affirmative action program for native people perhaps for some others too, for handicapped and so on, and if you do not have it, you do not get any government contracts, you do not get contracts for paper, pencils, medicine, gasoline, automobiles. If you are the ABC Chev dealer in Sudbury or Thunder Bay and you do not have an affirmative action program, we do not buy your cars, we do not buy your gasoline. That would be something new for the private sector.

Ms. Phillips: Okay, you might say that to them, but what guarantee is there they are going to do it?

The Chairman: Nothing. The point is, we would have people—that was raised by Mr. Michon.

I was saying that they started this in the United States, under President Kennedy and President Johnson, to give more jobs, to bring back people into the private workforce in the United States, and it worked to a great extent because the numbers increased.

Ms. Phillips: It did not work that much. They had to get it legislated before it really worked.

The Chairman: I am talking about legislation, of course.

Ms. Phillips: If you are talking about legislation . . .

The Chairman: Oh, yes, we are talking about . . .

Ms. Phillips: . . . but not to just say that the companies will develop an affirmative action program and will support you.

The Chairman: The government could not do it unless they legislate; they would have to legislate that.

Of course, you would have check. When they bid on contracts there would have to be someone there; unfortunately, there would have to be some kind of monitoring system. You would have to have some way of knowing, if there had been complaints lodged against the company, then obviously they would be eliminated if the complaints were well founded. Surely, you would have to check on them to see whether they did have an affirmative action program.

It would mean a certain amount of bureaucracy in checking, because if you are going to have a thing like that you are going to have to police it. That is the down side, the negative side of it.

Ms. Phillips: But did you talk about a percentage?

The Chairman: They would have to correspond to a code; they would have to correspond to the human rights code. Any company that did not live up to the human rights code, did not have an affirmative action program acceptable to the government according to the government's standards, would not qualify for contracts. That is the proposal. There are a lot of implications.

Ms. Simard: This is what we are saying as well. We must train the people, whether it is for apprenticeship programs or in other areas. In Thunder Bay I think we have one of the

[Translation]

J'ai demandé aux témoins, nous avons pas mal discuté avant votre arrivée, s'ils appuyeraient cette mesure qui serait la première du genre au Canada. Nous n'avons jamais dit aux sociétés que si elles n'appliquaient pas de programme d'action à l'intention des autochtones et de certains autres groupes peut-être comme les personnes handicapées, elles n'obtiendraient pas de contrat du gouvernement, qu'il s'agisse de papier, de crayons, de médicaments, d'essence ou de voitures. Si le concessionnaire ABC Chevrolet de Sudbury ou Thunder Bay n'applique pas de programme d'action, nous n'achèterons pas ses voitures ou son essence. Ce serait nouveau dans le secteur privé.

Mme Phillips: On peut bien leur demander cela mais rien ne garantit qu'ils s'y conformeront?

Le président: Rien. M. Michon a soulevé la question.

On a appliqué ce programme aux États-Unis sous les présidents Kennedy et Johnson afin que les Noirs soient plus nombreux au sein de la population active. Le programme a donné de bons résultats dans une large mesure parce que les nombres ont augmenté.

Mme Phillips: Cela n'a pas si bien marché que cela. Il a fallu adopter une loi avant que les résultats ne se fassent sentir.

Le président: Je parle d'une loi, bien sûr.

Mme Phillips: Si vous parlez d'une loi . . .

Le président: Évidemment, nous parlons d'une loi . . .

Mme Phillips: . . . mais il ne faut pas se contenter de dire que les sociétés vont adopter un programme d'action et se conformer à vos directives.

Le président: Le gouvernement ne ferait rien sans légiférer; il leur faudrait adopter une loi.

Naturellement, il faudrait procéder à des contrôles. Quand ils font une offre à l'égard d'un contrat, il faudrait que quelqu'un y soit; il faudrait malheureusement un système de contrôles. Il faudrait un moyen de savoir si des plaintes ont été portées contre la société. Le cas échéant, il faudrait éliminer ces sociétés si les plaintes sont fondées. Il faudrait s'assurer que la société applique un programme d'action.

Cela supposera un certain travail de bureau, parce qu'il faut des contrôles dans des cas de ce genre. C'est l'aspect négatif de la question.

Mme Phillips: Vous avez bien parlé de pourcentages?

Le président: Il faudrait que les sociétés se conforment à un code, celui des droits humains. Toute société ne se conformant pas au code des droits humains, n'appliquant pas de programme d'action acceptable pour le gouvernement, selon ses normes, ne serait pas autorisée à obtenir des contrats. C'est ce qu'on propose. Bien des éléments sont en cause.

Mme Simard: C'est également ce que nous disons. Il faut former les gens, que ce soit dans le cadre de programmes d'apprentissage ou ailleurs. Je pense que Thunder Bay a le pire

[Texte]

worst records for employers making opportunities available for native people, and this is what we are saying.

Programs like Outreach would be much more effective if there were some type of mechanism available in joint agreement that would provide those opportunities to people.

The Chairman: You have hit on a good point. In other words, even though we may force the private sector to hire native people, we also have to make sure the native people are trained to do the jobs.

Ms. Simard: Right.

The Chairman: There is no use opening up the spaces if they are not trained.

Ms. Simard: Even apprenticeship programs is what I am saying.

The Chairman: Right. That is a very good point.

Unfortunately, we are going to have to end the meeting here. It is too bad that your plane was late.

Ms. Phillips: They held it for 40 minutes for some people. I do not know whom they were.

The Chairman: I see. At any rate, as I pointed out at the beginning of the meeting, in every city we have gone to in Canada we have had strong representations from the native community, but I wanted the particular views of the people from northwestern Ontario and from Thunder Bay. Mr. Michon, Ms. Simard and Ms. Corbett have been testifying before us now for about an hour or so and they have put your brief on the record. It is regrettable that your plane was late and our plane is on time. If our plane was late too we could stay longer, but we have to be in Edmonton to do the same thing tomorrow.

I think you very much, and I want to assure you that a principal area of our recommendations is going to be in this area. I am very interested in this and so is the committee and we want to see action.

We firmly believe in what you said, I think, Mr. Michon—perhaps both of you said it—that it is ridiculous for us to continue to go outside this country and just rely on other countries to provide us with skilled workers when we have so many people here looking for work and who are untrained. Our first obligation is to train our own people in this country so that they can fill those jobs. And that starts, as you said, with training people right from grades 1 and 2 and right up and helping the dropouts get back into the system. I cannot say what our specific recommendations will be, but I am sure we are going to be taking action in that regard.

I thank you very much and we will distribute the printed proceedings of this meeting to you.

Ms. Corbett: Mr. Chairman.

The Chairman: Yes.

Ms. Corbett: Is there any chance for us to have any further discussions later on?

The Chairman: The committee is going to start writing its report next week.

Ms. Corbett: They are?

[Traduction]

dossier au chapitre des occasions d'emploi pour les autochtones.

Des programmes comme Extension seraient plus efficaces si des mécanismes étaient prévus dans le cadre d'un accord conjoint pour assurer ces possibilités aux gens.

Le président: Vous avez raison. Autrement dit, même si nous forçons le secteur privé à embaucher des autochtones, nous devons aussi faire en sorte que les autochtones aient la formation leur permettant d'occuper l'emploi.

Mme Simard: Voilà.

Le président: Les postes disponibles sont inutiles si les candidats n'ont pas une formation appropriée.

Mme Simard: Je parle même des programmes d'apprentissage.

Le président: Bien dit.

Malheureusement, nous sommes obligés de lever la séance. Dommage que votre avion ait eu du retard.

Mme Phillips: On l'a retenu au sol pendant 40 minutes pour attendre des gens. Je ne sais pas de qui il s'agissait.

Le président: Je vois. En toute cas, comme je le faisais remarquer au début de la réunion, dans toutes les villes où nous sommes allés au Canada nous avons reçu les instances des autochtones. Je voulais connaître l'avis des gens du Nord-Ouest de l'Ontario et de Thunder Bay. M. Michon, M^{me} Simard et M^{me} Corbett témoignent ici depuis environ une heure et grâce à eux, votre témoignage a été consigné au compte rendu. Il est regrettable que votre avion ait eu du retard alors que le nôtre est à temps. Si notre avion était aussi en retard, nous pourrions prolonger la séance mais nous devons être à Edmonton demain.

Je vous remercie beaucoup et je puis vous assurer que nous ferons un grand nombre de recommandations à cet égard. Cela m'intéresse beaucoup et intéresse le Comité. Nous voulons que des mesures soient prises.

Nous croyons fermement, comme vous, qu'il est ridicule d'aller chercher des travailleurs spécialisés en dehors du pays quand il y a ici des gens sans formation qui cherchent du travail. Nous devons d'abord former les gens du pays et faire en sorte qu'ils occupent les emplois. Il faut donc commencer dès la première et la deuxième année et aider les gens qui ont abandonné leurs études à rentrer dans le système. Je ne connais pas encore la nature précise de nos recommandations mais je suis persuadé que nous prendrons des mesures à cet égard.

Je vous remercie; nous vous ferons parvenir les copies imprimées des délibérations.

Mme Corbett: Monsieur le président.

Le président: Oui.

Mme Corbett: Pourrions-nous avoir d'autres entretiens plus tard?

Le président: Le comité commence à rédiger son rapport la semaine prochaine.

Mme Corbett: Vraiment?

[Text]

The Chairman: We have been having hearings since last April or May and this is the end. We were supposed to come here a month ago and we had to cancel because of votes in the House. These meetings that we are doing this week are meetings that were all cancelled before and have been put back on. We are now in a position to write the report.

I will tell you what though. If we have made a commitment to different groups and if in writing the report we find there is a gap in our information, we intend to get on the phone with you and ask you for this or that information. So we will be doing that.

But there will be no more hearings after this week. It is time for action. We have had a lot of input. I think when we finish this week we will be ready to start writing. We have given ourselves a full month to write the report. The report should be out at the beginning of July.

Ms. Phillips: Will the report be available for revisions before you take it up? Do we see it before you take it wherever you are taking it to Axworthy or whomever?

The Chairman: We are not a government committee, we are a parliamentary committee. We represent all parties in the House of Commons, so we make our report public before it goes to the government.

Ms. Phillips: All right.

The Chairman: But we intend to send the report to every witness that appeared before us so that you can see what we said and follow up, get your members of Parliament and senators, and so on, to start getting action on it—which we will be doing ourselves.

Ms. Phillips: All right.

The Chairman: Edmonton tomorrow morning. The meeting is adjourned.

[Translation]

Le président: Nous tenons des audiences depuis avril ou mai dernier et c'est maintenant la fin. Nous devons nous rendre ici il y a un mois et nous avons dû annuler à cause de votes à la Chambre. Les réunions de cette semaine avaient été annulées et nous les avons remises au programme. Nous sommes maintenant prêts à rédiger le rapport.

Je peux cependant vous dire que nous nous sommes engagés à l'égard de divers groupes et que si au moment de la rédaction nous découvrons des lacunes dans les renseignements, nous vous téléphonerons pour vous les demander.

Il n'y aura cependant pas d'autres audiences après cette semaine. Il est temps d'agir. La participation a été excellente, et je pense qu'après cette semaine nous serons prêts à rédiger le rapport. Nous nous donnons un mois et le rapport devrait être publié au début de juillet.

Mme Phillips: Le rapport sera-t-il disponible pour les révisions? Pourrions-nous l'examiner avant que vous le transmettiez à M. Axworthy ou à quelqu'un d'autre?

Le président: Nous ne sommes pas un comité du gouvernement, mais un comité parlementaire. Nous représentons tous les partis de la Chambre des communes. Notre rapport est donc rendu public avant d'être présenté au gouvernement.

Mme Phillips: Je vois.

Le président: Mais nous comptons faire parvenir le rapport à tous les témoins qui ont comparu devant nous afin que vous puissiez suivre les délibérations, faire appel si vous le voulez à vos députés et sénateurs et commencer à prendre des mesures, ce que nous allons faire nous-mêmes.

Mme Phillips: Très bien.

Le président: La séance est levée. Edmonton demain matin.

APPENDIX "EMPLB-30"

APPENDICE «EMPLB-30»

SUBMISSION

to the

PARLIAMENTARY TASK FORCE

ON

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE 80'S

THE CONFEDERATION COLLEGE OF APPLIED
ARTS AND TECHNOLOGY

INDEX

Overview

Needs of Northwestern Ontario

Impact of Technological Change

Canadian Overview

Recommendations

OVERVIEW

Confederation College serves an area which reflects the total Canadian employment picture. People in the area served have a range of education from Grade I to University level in skilled, semi-skilled, service industries, resource industries and manufacturing. A brief comment on all levels for the 80's follows.

NEEDS OF NORTHWESTERN ONTARIO

To ensure the needs of those people in the functionally illiterate level are met so they may participate fully in the 80's, it will be necessary to provide:

(a) Education for Survival

(i) Basic literacy remains a major problem in the North. It will be necessary to increase basic literacy skills with special curriculum design and programs to equip this group of people with the understanding to participate in the skill training opportunities.

(ii) In the isolated and small communities in our area, skill training for community maintenance is required so that the more complex convenience or life maintenance tools and equipment can be used. This need is highlighted by the rapidly increasing energy costs which are directly and indirectly creating a third world type of dependency in our isolated communities. The need for maintenance skills to reduce energy use are of paramount importance.

*(b) Trades Training for the 80's**(i) Area Depletion:*

MÉMOIRE PRÉSENTÉ

AU

GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE

SUR

LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES
80THE CONFEDERATION COLLEGE OF APPLIED
ARTS AND TECHNOLOGY

TABLE DES MATIÈRES

Aperçu

Besoins du Nord-Ouest de l'Ontario

Incidence des progrès techniques

Situation nationale

Recommandations

APERÇU

Le Confederation College dessert une région qui illustre bien la situation du secteur de l'emploi au Canada. Les habitants de cette région ont une éducation allant de la première année au niveau universitaire et occupent des postes dans les secteurs spécialisés, semi-spécialisés les industries de service, les industries primaires et le secteur de la fabrication. Vous trouverez dans les pages qui suivent un bref commentaire sur la situation de chacun de ces secteurs dans les années 80.

BESOINS DU NORD-OUEST DE L'ONTARIO

Afin de répondre aux besoins des analphabètes fonctionnels pour qu'ils puissent participer pleinement à l'année économique dans les années 80, il faudrait offrir des programmes dans les domaines suivants:

a) Système d'éducation assurant la survie du groupe:

(i) L'alphatétisation de base demeure un problème très important dans le Nord. Il sera nécessaire d'accroître le niveau d'alphabétisation grâce à des programmes d'études spéciaux visant à assurer à ce groupe la compréhension nécessaire pour devenir des travailleurs qualifiés.

(ii) Dans les petites collectivités isolées de notre région, la formation de travailleurs qualifiés pour les services communautaires est nécessaire si l'on veut se servir d'outils et d'équipement plus modernes et plus perfectionnés. Elle est d'autant plus primordiale en raison des coûts énergétiques qui croissent rapidement et qui créent, directement et indirectement, une très grande dépendance dans nos collectivités isolées. Des qualifications permettant de réduire l'utilisation d'énergie sont d'une importance capitale pour ces collectivités.

Les métiers et la formation dans les années 80

(i) Diminution du réservoir de travailleurs dans la région

In the 80's, more of the skilled tradespeople in North-western Ontario will leave for jobs in areas which formerly fed Thunder Bay—Alberta, Saskatchewan and also Manitoba. There is a net outflow of skilled workers from the area.

(ii) *Apprenticeship Training:*

The provision of apprenticeship programs close to the worker's home will become more important as the travel, lodging costs and social disruptions are no longer acceptable to the worker, employer and society in general.

(c) *Retraining or Upgrading*

(i) Upgrading of skills for the existing work force, coupled with the need to retrain workers being phased out of previous employment areas, will prove to be the greatest challenge in the 80's.

(ii) Economic hardship will continue as our society tries to grapple with the energy cost situation facing all the harvest resource areas such as mining and pulp and paper. This economic situation will create business and industry changes unheard of since the 1930's as the large conglomerates decide to sell a subsidiary or close a mine. National Economic influences will create job changes which will require more retraining dollars than were spent in the 1970's.

(iii) In order to train workers, Employer Sponsored Training will become more urgent in the following areas:

(a) skilled—those requiring training just to maintain their own skill to meet increasing demands for more expertise on the job;

(b) upgrading—those requiring training in the new techniques or equipment used in their skill areas;

(c) retraining—training existing staff in new skills as the industries will not be able to attract skilled workers. Indeed, in many instances, the only option for semi-isolated areas is to be able to retrain residents of the area.

(iv) Women—the entry of women into non-traditional occupations will require specialized support mechanisms if this viable route to alleviating skill shortages is to grow.

(d) *Small Business Management*

(i) In our rush to meet the skill needs of our ever changing industries, we must not forget that our economy is based, to a large degree, on our ability to develop small business operations. Supervisory and manage-

Au cours des années 80, un plus grand nombre d'ouvriers spécialisés quitteront le Nord-Ouest de l'Ontario pour occuper des postes dans les régions d'où venaient jadis les travailleurs de Thunder Bay, notamment l'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba. Il y a un exode évident de travailleurs spécialisés de la région.

(ii) *Programmes d'apprentissage*

L'établissement de programmes d'apprentissage à proximité du domicile de l'employé deviendra un élément de plus en plus important en raison de la hausse des frais de déplacement et de logement, et des perturbations sociales qui deviendront de moins en moins acceptables aux travailleurs, à l'employeur et à la société en général.

(c) *Recyclage ou perfectionnement*

(i) Le recyclage de la population active actuelle, associé à la nécessité d'assurer une nouvelle formation aux travailleurs qu'on élimine graduellement d'un secteur d'emploi, sera le plus grand défi des années 80.

(ii) Des difficultés économiques se posent toujours et notre société essaiera de contrôler le problème des coûts énergétiques qu'éprouvent les industries primaires comme les mines et les pâtes et papiers. Cette situation économique entraînera des changements au sein des entreprises et de l'industrie qu'on n'aurait su imaginer depuis les années 30, notamment des consortiums qui décident de vendre une filiale ou de fermer une mine. Les influences économiques nationales modifient le secteur de l'emploi; et faudra ainsi consacrer plus d'argent au recyclage que dans les années 70.

(iii) Les programmes de formation financés par les employeurs deviendront de plus en plus importants puisqu'ils permettent d'assurer:

a) la formation d'ouvriers spécialisés, ceux qui ont besoin de formation ne serait-ce que pour connaître les techniques de pointe pour répondre aux demandes toujours croissantes dans le secteur de la compétence au travail;

b) le recyclage de ceux qui ont besoin de formation dans les nouvelles techniques ou dans l'équipement utilisé dans leur secteur;

c) le perfectionnement: la formation du personnel en place auquel on enseignera de nouvelles techniques puisque les industries ne pourront pas attirer des travailleurs spécialisés. De fait, dans nombre de cas, la seule solution pour les régions semi-isolées sera de pouvoir assurer une nouvelle formation aux habitants de la région.

(iv) la présence des femmes dans la population active: l'accès des femmes à des postes non traditionnels nécessitera des mécanismes particuliers si on veut utiliser ce moyen de pallier aux pénuries de personnel spécialisé.

d) *La gestion des petites entreprises*

(i) Nous ne devons pas oublier, dans notre désir de répondre aux besoins de spécialisation de nos industries toujours en évolution que notre économie se fonde, en grande partie, sur notre habileté à créer des petites

ment skill training programs are needed to assist the small business to survive in an era of high interest costs;

(ii) All trades persons trained in the 80's should receive, as an integrated module of their program, a small business management course. Even if the result is a more knowledgeable control of their own finances relative to investment, planning for retirement, tax laws, etc., our country will benefit.

IMPACT OF TECHNOLOGICAL CHANGE

Employers in Northwestern Ontario, reacting to technological changes, have started to reduce their service units—in the 80's it is possible that we will have a mail order style operation for most repair services—dial-a-part or dial-a-service will replace the present order desk service.

Workers in the field will have to be trained in the skills to use the modern equipment which will replace the production, milling, etc. equipment used in most of the Northwestern Ontario operations. Although new equipment will eventually reduce the work force, few tradespeople have experience with the new materials and methods required. All new equipment will have computerized components requiring specialized training that was not even envisioned when most of these workers completed their apprenticeship. Service industry people will require training in the maintenance or the servicing of the increasingly complex equipment they operate in servicing the tourists, businesses or home owners.

Technological needs, as they relate to skill training in all skill areas, will require extensive redesign. The curriculum of the 1970's will not fit the 1980's and government, industry and education services will have to place an increased emphasis on updated and revised modular designing for all trades training.

CANADIAN OVERVIEW

In order to meet the challenges of employment in the 80's, Canadian training and employment methods must be reviewed and revised as needed.

(a) Employment pattern—the old “fire” and replace with a skilled person will not apply as in the past. All organizations are going to have to concentrate on upgrading and improving the working conditions and skill levels of their existing staff;

(b) Academic upgrading will reappear as a national priority in the mid 80's as work force entrants will require upgrading in math, science, English/French to meet the basic requirements of industries in their areas;

(c) Employers will have to expend more of their financial and human resources in training their workers for new skills or upgrading of existing skills. Canada may have to develop an industrial training levy-grant for training or

entreprises. Des programmes de formation des gestionnaires et des surveillants seront nécessaires afin d'aider les petites entreprises à survivre à une époque où les taux d'intérêt sont très élevés;

(ii) Tous les entrepreneurs qui reçoivent une formation dans les années 80 devraient recevoir, dans la cadre de leur programme, un petit cours de gestion. Même s'il n'en résulte qu'un meilleur contrôle de leurs propres finances en matière d'investissement, de préparation à la retraite, de lois fiscales, etc., c'est le pays qui en profitera.

INCIDENCE DES PROGRÈS TECHNIQUES

Les employeurs du Nord-Ouest de l'Ontario, face aux progrès techniques, ont commencé à réduire leurs services; dans les années 80, nous pourrions avoir des services de réparation postaux ou téléphoniques: il suffira ainsi de téléphoner pour obtenir l'équipement ou les services qu'on désire.

Ceux qui suivent des cours de formation sur le tas devront apprendre à se servir de l'équipement moderne qui remplacera celui dont on se sert dans la plupart des industries du Nord-Ouest de l'Ontario. Bien que le nouvel équipement réduira éventuellement la population active, peu d'entrepreneurs sont familiarisés avec les nouveaux matériaux et les nouvelles méthodes. Tout le nouvel équipement comportera des éléments informatisés qui nécessiteront une formation spécialisée qu'on n'envisageait même pas lorsque la plupart de ces travailleurs ont terminé leur apprentissage. Les travailleurs de l'industrie des services ont besoin d'une formation dans l'entretien d'équipement toujours plus complexe dont ils se serviront lorsqu'ils offriront des services aux touristes, aux entreprises ou aux propriétaires fonciers.

Les besoins techniques dans la formation dans tous les secteurs spécialisés devront être repensés. Le programme d'études des années 70 ne s'appliquera aux années 80, et le gouvernement et le secteur de l'éducation devront mettre vraiment l'accent sur l'actualisation et la révision de tous les cours de formation.

SITUATION NATIONALE

Afin de relever le défi du secteur de l'emploi dans les années 80, les méthodes d'emploi et de formation au Canada doivent être modifiées.

a) Emploi—L'ancienne méthode de congédiement d'un travailleur pour le remplacer par une personne spécialisée ne s'appliquera plus. Tous les organismes devront s'efforcer d'améliorer les conditions de travail et les niveaux de spécialisation de leur personnel.

b) L'amélioration du niveau d'instruction sera de nouveau une priorité nationale au milieu des années 80 puisque les nouveaux membres de la population active auront besoin de se recycler en mathématiques, en sciences, en anglais ou en français afin de répondre aux exigences de base des industries de leur région;

c) Les employeurs devront consacrer une plus grande partie de leurs ressources humaines et financières à la formation de leurs employés pour l'acquisition de nouvelles compétences ou pour le recyclage. Le Canada devra

require by law that apprenticeship and training positions be established and retained for long-term training;

(d) The participation of labour and unions in response to employment changes will create a need for labour education and training;

(e) Government, industry and educational institutions will have to combine their efforts to bring trades training into the 80's. Capital costs, curriculum reviews and development costs will exceed the resources of any one institution. This may lead to some innovative programming using the strengths of all three institutions in the sharing of resources to tackle the problem.

RECOMMENDATIONS

1. Social needs make it imperative that the people in Canada now listed as functionally illiterate be given a technologically-oriented upgrading program to improve their position—job entrance needs demanded by employers will dictate this. Intensive trades training for people entering the skill trades will have to be a priority. The technological skills required for all trades will require short intense programs to equip them to work effectively in their new jobs. Employers are and will be more interested in the competency levels of the graduates.

2. Upgrading and retraining while employed is needed. The responsibilities and role of industry, government and educational institutions will have to be reviewed. Career pathing for employees (and likely government controls) will be needed so that the training is consistent and available to aspirants.

3. New training delivery methods must be funded along with the research funds allocated to develop new technology. Our society can no longer afford to train people after the new technologically-improved equipment is in place.

4. With a major change in emphasis to upgrading the employed, new thrusts will be required which do not demand major interruptions in employment or the requirement to relocate for further training.

5. Quality of life in the work place and in the community is going to be a major concern to the workers in the 80's. In view of the economic situation—the rapid escalation of prices and growth in wage demands cannot continue and—attention must be turned to other factors which lead to productivity gains. In the northern areas of Canada the need to retain skilled workers will, to a marked degree, be influenced by the "Quality of Life" aspects which exist in our communities.

6. Finally, every aspect of training and education in the 80's must maintain and expand those aspects of learning and practice which relate, both directly and indirectly, to "Quality of Life". In such a rapidly changing society as ours it is a

peut-être imposer un programme de subventions et de contributions pour la formation ou adopter des lois stipulant que des postes d'apprentissage et de formation doivent être créés et maintenus pour la formation à long terme;

d) Le perfectionnement des travailleurs et des syndicats face aux changements dans le secteur de l'emploi entraînera une instruction et une formation accrues.

e) Le gouvernement, l'industrie et les établissements d'éducation devront combiner leurs efforts pour que la formation des travailleurs soit assurée dans les années 80. Les investissements, analyse de ces programmes d'études et les coûts de développement dépasseront les ressources d'une seule institution, ce qui pourrait entraîner une nouvelle collaboration des trois institutions dans le partage des ressources pour faire face au problème.

RECOMMANDATIONS

1. En raison des besoins sociaux, il est nécessaire qu'on offre aux Canadiens qui sont maintenant classés comme analphabètes fonctionnels des programmes de recyclage axés sur la technologie afin d'améliorer leur situation; les exigences des employeurs dicteront les programmes qui leur seront offerts. Des programmes de formation professionnelle intensifs pour ceux qui veulent devenir des travailleurs qualifiés devront faire partie des priorités. Les compétences techniques nécessaires à tous les métiers feront des programmes courts intensifs une nécessité puisqu'ils permettront de préparer les ouvriers à travailler efficacement dans leurs nouveaux emplois. Les employeurs sont et seront plus intéressés par les niveaux de compétence des diplômés.

2. Il est nécessaire de recycler les employés sur le tas. Les responsabilités et le rôle de l'industrie, du gouvernement et des établissements d'éducation devront être réétudiées. L'orientation des employés (et probablement un contrôle du gouvernement) sera nécessaire afin d'assurer une formation suivie pour tous ceux qui désirent l'obtenir.

3. On doit assurer le financement de nouvelles méthodes de formation et accorder des fonds à la recherche pour le développement d'une nouvelle technologie. Notre société ne peut plus se permettre de ne former les travailleurs qu'une fois le nouvel équipement en place.

4. Pour ce qui est des programmes de recyclage des employés il faudra adopter des méthodes qui exigent pas des interruptions importantes dans l'emploi ni le déplacement des employés pour une nouvelle formation.

5. La qualité de la vie en milieu de travail et dans la collectivité deviendra un aspect important de la vie des travailleurs dans les années 80. Compte tenu de la situation économique (la montée rapide des prix et la croissance des demandes salariales ne peuvent pas continuer) il faut se trouver vers d'autres facteurs qui entraînent des gains en productivité. Dans les régions du nord du Canada, la nécessité de conserver les travailleurs qualifiés, sera influencé, dans une large mesure, par la «qualité de la vie» au sein des collectivités.

6. Enfin la formation et l'éducation dans les années 80 doivent maintenir et améliorer dans les programmes d'apprentissage les aspects qui touchent, directement ou indirectement, la qualité de la vie. Dans une société qui évolue aussi rapide-

nonsensical waste of money to concentrate attention solely on job skills. Those skills which are required throughout life to strengthen families; personal healthiness; positive community and social action; must be steadily and effectively improved if our democratic processes are to survive.

Our internal survival as a nation and our national survival in world terms depends upon our inclusion of effective citizenship training and information about our own democratic processes in all aspects of our manpower training initiatives.

ment que la nôtre, c'est une perte d'argent illogique de concentrer notre attention uniquement sur les compétences professionnelle. En effet les aptitudes qui sont nécessaires pendant toute une vie afin de renforcer les familles, la santé personnelle, l'action positive communautaire et sociale, doivent être améliorées de façon continue si notre processus démocratique doit survivre.

La survie du pays comme nation et notre survie nationale dans le monde dépendent d'une formation et d'une information efficaces des citoyens sur notre processus démocratique en ce qui a trait à tous les aspects de la formation de la main-d'œuvre.

APPENDIX «EMPLB-31»

BRIEF
TO THE

PARLIAMENTARY TASK FORCE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE 1980'S

FROM

THE THUNDER BAY INDIAN FRIENDSHIP CENTRE

MAY 1981

XAVIER MICHON
EXECUTIVE DIRECTOR

The Thunder Bay Indian Friendship Centre is a non-profit, charitable organization whose aims and objectives are to assist the local native community and the migrating native population in adapting to the urban way of life.

One of the objectives of the Friendship Centre is to provide employment and training. Both of these issues we would like to address.

Since we receive the funding for our programs and services from several different government agencies we are required to write up submissions or proposals to these government bodies. These submissions are lengthy and include budget proposals and an account of expenditure from the previous year. The Thunder Bay Indian Friendship Centre has experienced difficulty in finding a native person with the experience or qualifications to fill such positions as bookkeeper, accountant, project manager, programme director and the like. All to often we are faced with a person who has the potential and enthusiasm to meet the requirements, but lacks the training. The on-the-job training that is available is very often too short and staff have difficulty finding the time required for short-term training due to their work load.

What happens presently, particularly in the more professional jobs, is that when an employee decides to leave the Centre, that person will give a one-month notice. This does not leave the Centre sufficient time to advertise, recruit and train a replacement.

Ideally, the summer months would be the best time for the Friendship Centre to recruit and train prospective employees. This training could be on-going and on a part-time basis for the length of time required for the trainee to learn the job. This is not done presently because training funds are not allocated unless they are tied into a permanent job.

There is one very large group who have experienced a great deal of difficulty returning to the labour market. These are the women between the ages of 30 to 45 whose families have grown up or who are single parents with their children in school. Because of their lack of experience and education they are held back from becoming wage earners.

In today's labour market, no longer is enthusiasm, sincerity and potential seriously considered by the employer.

APPENDICE «EMPLB-31»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ

AU

GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE SUR
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES
80

PAR

THE THUNDER BAY INDIAN FRIENDSHIP CENTRE

MAI 1981

XAVIER MICHON
DIRECTEUR ADMINISTRATIF

Le Thunder Bay Indian Friendship Centre est un organisme de bienfaisance à but non lucratif qui vise essentiellement à aider la collectivité autochtone locale et la population autochtone en migration à s'adapter à la vie urbaine.

L'un des objectifs du Friendship Centre est de fournir emploi et formation. Nous aimerions nous attaquer à ces deux questions.

Comme nos programmes et services sont financés par plusieurs différents organismes publics, nous sommes tenus de soumettre des mémoires ou des propositions à ces organismes. Ces longs mémoires comprennent des propositions budgétaires et un relevé des dépenses de l'année précédente. Le Thunder Bay Indian Friendship Centre a éprouvé des difficultés à trouver des autochtones possédant l'expérience ou la compétence pour occuper des postes de commis aux écritures, comptable, directeur de projet ou de programme etc. Trop souvent, les candidats ont le potentiel et l'enthousiasme pour remplir les exigences, mais manquent de formation. La formation en cours d'emploi qui est offerte est très souvent de trop courte durée, et le personnel a peine à trouver le temps nécessaire pour la formation à court terme en raison de sa charge de travail.

A l'heure actuelle, plus particulièrement dans les postes à caractère professionnel, lorsqu'un employé décide de quitter le Centre, il doit donner un avis d'un mois. Ce délai ne laisse pas suffisamment de temps au Centre pour annoncer la vacance, recruter et former un remplaçant.

Idéalement, les mois d'été seraient le meilleur temps pendant lequel le Centre pourrait recruter et former des employés éventuels. Cette formation pourrait se donner à temps plein ou partiel et pourrait durer le temps nécessaire pour que les stagiaires apprennent le travail. Elle n'existe pas à l'heure actuelle parce que les fonds ne sont affectés à la formation que si celle-ci est rattachée à un emploi permanent.

Un très grand groupe a connu énormément de difficultés à retourner sur le marché du travail. Il s'agit des femmes entre 30 et 45 ans dont les enfants ont grandi ou qui sont des parents célibataires dont les enfants vont à l'école. En raison de leur manque d'expérience et d'instruction, elles ne peuvent devenir des gagne-pain.

Sur le marché du travail actuel, l'employeur ne considère plus sérieusement l'enthousiasme, la sincérité et les possibilités.

The operation of the Friendship Centre, like so many other agencies has been drawn into the bureaucratic, paper-world of today. Increasingly, the government and funding bodies put emphasis on the keeping of reports, records, expenditures, statistics and the like. These are not necessarily difficult tasks to carry out but some expertise is required.

The Thunder Bay Indian Friendship Centre is more than will to involve itself in a long-term training program if financial support for the trainee can be found.

In terms of future perspectives, it appears lack of adequate training and experience will continue to be a very real problem for those seeking employment. What is needed is a new and innovating training program and opportunities made available for advancement.

NATIVE EMPLOYMENT OPPORTUNITIES PROGRAM

This program is under the umbrella of Native People of Thunder Bay Development Corporation funded by Canada Manpower and Immigration, Job Creation Branch.

The Native Employment Opportunities Program has addressed its focus to "ways of bringing traditionally under-employed groups into the economic mainstream." The program has the following objectives:

1. To create a work environment in which the native person has a maximum exposure to a variety of job and life skills.
2. To provide the incentive, opportunity and ability of the native person to attain an *economic and social independence* within this society.
3. To enable the native person to *compete on the job market* through the provision of academic, life and job skills that capitalize upon the individual's identified strengths, needs and goals which will result in employment opportunities at the end of the training program for the individual.

It is the view of the program the greatest of Canada's Resources is its people, and the greatest asset to any employer are its employees. The greater the production obtained from an employee, will benefit all Canadians as it is the direct measurement of the overall standard of living.

It is also the view of program even in less than optimal economic times, room always exists for a productive, reliable employee. The Native Employment Opportunities Program through its training program attempts to provide this employee to the labour force.

The program recruits participants from the native population of Thunder Bay concentrating on the ages of 18-24.

Using a premise that was established by Dr. William Glasser that individuals are responsible for their own actions, the program attempts to aid the participants in establishing an upwardly mobile career oriented attitude. The participant is then able to obtain and keep permanent employment.

The program attempts to aid the participant by addressing the problem that prevents him from taking his place as a productive citizen:

L'exploitation du Centre, comme tant d'autres organismes, s'est engouffrée dans la papeterie et la bureaucratie. De plus en plus, le gouvernement et les organismes de financement insistent sur la tenue de rapports, de dossiers, d'états de dépenses, des données statistiques etc. Ce ne sont pas là des tâches nécessairement difficiles à remplir, mais elles exigent une certaine compétence.

Le *Thunder Bay Indian Friendship Centre* est plus que désireux de s'engager dans un programme de formation à long terme s'il peut trouver un appui financier pour les stagiaires.

Pour ce qui est des perspectives à venir, il semble que le manque de formation et d'expérience adéquates sera toujours un problème très réel pour ceux qui se cherchent un emploi. Il nous faut un nouveau programme de formation assorti de possibilités d'avancement.

PROGRAMME D'EMBAUCHE DES AUTOCHTONES

Ce programme relève de la *Native People of Thunder Bay Development Corporation* financée par la Direction générale de la création d'emplois du ministère de l'Emploi et de l'Immigration.

Le programme d'embauche des autochtones porte sur «les façons d'amener les groupes traditionnellement sous-employés à participer à la vie économique» ses objectifs sont les suivants:

1. Créer un milieu de travail dans lequel l'autochtone peut être le plus sensibilisé à toute une gamme d'emplois et de compétences.
2. Fournir les encouragements, les possibilités et les compétences pour que l'autochtone puisse atteindre l'*indépendance économique et sociale* au sein de la société.
3. Permettre à l'autochtone de *concurrencer sur le marché du travail* grâce à une formation personnelle et professionnelle qui capitaliseront sur les forces, besoins et buts reconnus de chacun et lui donneront des possibilités d'emploi à la fin de son programme de formation.

Selon le programme, la plus grande des ressources du Canada est sa population, et le plus grand actif de tout employeur, ce sont ses employés. Plus grande est la production obtenue d'un employé, plus elle bénéficiera à tous les Canadiens car elle reflète directement le niveau de vie global.

D'après le programme également, même dans les périodes économiques les moins optimales, un employé efficace et fiable a toujours sa place. Le programme d'embauche des autochtones, par l'entremise de son programme de formation, a pour but de les faire entrer sur le marché du travail.

On recrute des membres de la population autochtone de Thunder Bay, âgés de 18 à 24 ans.

Fort du principe établi par M. William Glasser, selon lequel chacun est responsable de ses propres actions, le programme tente d'amener les participants à vouloir faire carrière. Ils peuvent alors obtenir et garder un emploi permanent.

Le programme tente d'aider les participants à résoudre les problèmes qui les empêchent d'accéder au rang de citoyens efficaces:

Social and Personal Problems are addressed through counselling and wide use of resource persons.

Life Style and Coping are addressed by use of life skills to anticipate and respond to potential and immediate problems.

Academic Shortfalls are addressed by raising educational deficiencies through upgrading to an acceptable level.

Work Skills The individual receives basic skills training, and on-the-job training to allow the participant to be aware of his own career preferences.

Employment After on-the-job training the participant obtains himself or obtains permanent employment through the program. The following is a case study of an individual who is currently participating in this year's program, and will soon be employed in local industry.

The Development Corporation feels that this model is applicable and to the urban native population in other canadian centers and would be most happy to share its experiences with government or volunteer groups.

PROBLEM:

Clients who have come in looking for work have no sense of direction as to where to look first for a job. They have a hazy knowledge of the length of time it takes to look for a job. On the average, it takes a client two (2) weeks to get a job.

Clients who come in with high hopes and ideals from their reserves sooner or later feel dejected, frustrated, etc. They lack education and experience for jobs in the city. Most are not given the chance to prove themselves. Their approach of employers is nil. They haven't a vague idea or the basic skills to present themselves to prospective employers and most often are turned down.

They lack the patience it takes to go from one employer to another. They have no money in order to stay on and look for jobs. They have no understanding of the city life they are about to encounter.

FACTS:

Past files show many clients who have come to the city go back to their reserves and homes after the initial spirit of moving to the city has dwindled. Only the very determined stay, or those who have no definite commitments back home continue their search, eventually find work and a place to live. Statistics show that an average of 41 per cent were looking for employment through the Centre in the past year. In 1981 so far in comparison with 1980 at the same period, figures were up by 29 per cent.

RECOMMENDATIONS:

Concerning, especially, outlying communities who are in a sense protected from the differences of urban VS rural life. These smaller communities could be re-educated or educated in the obstacles they may go through in cities IE: job search,

Problèmes sociaux et personnels: ils sont abordés dans le cadre de la consultation avec l'aide de personnes ressources;

Problèmes de style de vie et d'adaptation: ils sont analysés par l'étude des divers comportements pour prévoir et régler les problèmes possibles et immédiats;

Lacunes scolaires: elles sont comblées en fournissant aux participants un niveau d'instruction acceptable.

Compétences professionnelles: les participants reçoivent une formation de base, et une formation en cours d'emploi pour leur permettre de se sensibiliser à leurs propres préférences professionnelles.

Emploi: après la formation en cours d'emploi, le participant obtient lui-même ou par l'entremise du programme un emploi permanent. Vient ensuite l'étude de cas d'une personne qui participe actuellement au programme et qui pourra bientôt travailler pour l'industrie locale.

La Development Corporation estime que ce programme s'applique à la population autochtone urbaine dans d'autres centre canadiens, et elle serait des plus heureuse de partager son expérience avec le gouvernement ou des groupes de bénévoles.

PROBLÈME:

Les clients qui viennent chercher un emploi ne savent absolument pas comment diriger leurs recherches. Ils ne savent pas exactement combien de temps il leur faudra pour trouver un emploi. En moyenne, il leur faut environ deux (2) semaines.

Les clients qui arrivent de leurs réserves avec de grands espoirs et de grands idéaux se sentiront tôt ou tard découragés, frustrés etc. Ils n'ont pas l'instruction et l'expérience voulues pour occuper des emplois à la ville. La plupart d'entre eux n'ont pas la chance de prouver ce qu'ils savent faire. Leur façon d'aborder les employeurs est nulle. Ils ne savent comment se présenter eux-mêmes à des employeurs éventuels, et le plus souvent leur offre est rejetée.

Ils manquent de patience pour aller d'un employeur à l'autre. Ils n'ont aucun argent pour pouvoir rester en ville et chercher un emploi. Ils ne comprennent rien à la vie urbaine qu'ils vont devoir affronter.

FAITS:

Les dossiers indiquent qu'un grand nombre de clients qui sont venus en ville retournent dans leurs réserves et leurs foyers après que leur engouement initial pour la ville se soit dissipé. Seuls les plus déterminés restent, et ceux qui n'ont pas d'engagement défini à la maison continuent leurs recherches, trouvent éventuellement du travail et un endroit pour vivre. D'après les statistiques, 41 p. 100 se sont adressés au Centre pour trouver un emploi l'an dernier. En 1981 jusqu'à maintenant, par rapport à 1980 pour la même période, il y a une augmentation de 29 p. 100.

RECOMMANDATIONS:

En ce qui concerne surtout les collectivités isolées qui sont dans une certaine mesure protégées contre les différences de la vie urbaine par rapport à la vie rurale. Les membres de ces petites collectivités pourraient être rééduqués ou éduqués au

house search, travel etc. Once they are in the city, a system could be set up with interviews prior to coming to cities where courses would be available to them, odd jobs, part time jobs. By this point in time they will have learned of city life, educated in agencies concerned, patience learning, approach to employers, etc. etc. They will at this time, have thought out, the idea of moving to the city.

Clients who have come to the Centre are very willing to work, willing to take a course in school. The only draw back is no one will give them a first chance to prove themselves. Manpower calls them unskilled, inexperienced and chances for them are not good at all. When they inquire about a course in order to upgrade what skills they require, they are told there is a long waiting list and their chances are, again, not good. Many clients see Manpower as a place to put yourself on the statistics list of THE UNEMPLOYED, therefore, they do not bother to re-register at Manpower again.

The problems clients face can go on and on, which is the same year after year and will continue, year after year unless something is done to upgrade the native population and the future native population.

sujet des obstacles qu'ils peuvent connaître à la ville, notamment recherche d'un emploi et d'un logement, déplacement etc. Dès leur arrivée en ville, il faudrait prévoir à leur intention des entrevues portant sur les cours offerts, ainsi que les emplois occasionnels et à temps partiel. Ils apprendraient ainsi comment se comporter en ville, aborder les employeurs et à faire preuve de patience, etc. Ils auraient le temps de se faire à l'idée de déménager en ville.

Les clients qui se sont adressés au Centre sont très désireux de travailler et de suivre un cours dans une école. La seule difficulté, c'est que personne ne est disposé à leur donner une chance pour prouver ce dont ils sont capables. Le Centre d'emploi les appelle les non-qualifiés, les non-expérimentés, et leurs chances ne sont pas très bonnes. Lorsqu'ils s'informent d'un cours afin de s'améliorer et obtenir les compétences requises, on leur dit que la liste d'attente est longue et que leurs chances ne sont, pas très bonnes. Un grand nombre de clients considèrent que le Centre d'emploi est une place pour se faire inscrire sur la liste des CHÔMEURS, par conséquent, ils ne prennent pas la peine de s'y réinscrire.

Les problèmes auxquels font face les clients pourraient se poursuivre encore et encore, et ils sont les mêmes d'une année à l'autre, ils ne seront réglés que si des mesures sont prises pour améliorer la situation de la population autochtone actuelle et future.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,

45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Morning Sitting

From the Corporation of the City of Thunder Bay:

Mr. René Larson, Alderman;

Mr. G. W. McFadden, Manager, Economic Development
Department;

Mr. Paul Harper, Director, Community Planning and
Development.

From the Saskatchewan Wheat Pool:

Mr. Ron Gorst, Assistant Manager.

From Confederation College of Applied Arts and Technology:

Mr. Ralph Scharf, Dean of Continuing Education;

Mr. Bert Curtis, Assistant.

Afternoon Sitting

From the Lakehead Social Planning Council:

Mr. Ulrich Wendt, Director;

Mr. Don Smith, Acting Executive Director.

From Confederation College Native Programs Department:

Mr. Xavier Michon, Executive Director, Indian Friendship
Centre;

Ms. Priscilla Simard, Co-ordinator, Ontario Native
Women's Association;

Ms. Ruth Corbett, Co-ordinator;

Mr. Tom O'Connor, Outreach Co-ordinator, Ontario Metis
and Non-Status Indian Association;

Ms. Donna Phillips, President, Ontario Native Women's
Association.

Séance du matin

De la municipalité de Thunder Bay:

M. René Larson, échevin;

M. G. W. McFadden, directeur, Services du développement
économique;

M. Paul Harper, directeur, Planification communautaire et
développement.

De la Saskatchewan Wheat Pool:

M. Ron Gorst, directeur adjoint.

De Confederation College of Applied Arts and Technology:

M. Ralph Scharf, Doyen de l'éducation permanente;

M. Bert Curtis, adjoint.

Séance de l'après-midi

Du Conseil de planification sociale de Lakehead:

M. Ulrich Wendt, directeur;

M. Don Smith, directeur exécutif suppléant.

Du Confederation College Native Programs Department:

M. Xavier Michon, directeur exécutif, Indian Friendship
Centre;

M^{me} Priscilla Simard, coordonnatrice, Ontario Native
Women's Association;

M^{me} Ruth Corbett, coordonnatrice;

M. Tom O'Connor, coordonnateur des programmes d'exten-
sion, Ontario Metis and Non-Status Indian Association;

M^{me} Donna Phillips, présidente, Ontario Native Women's
Association.

Available from the Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

